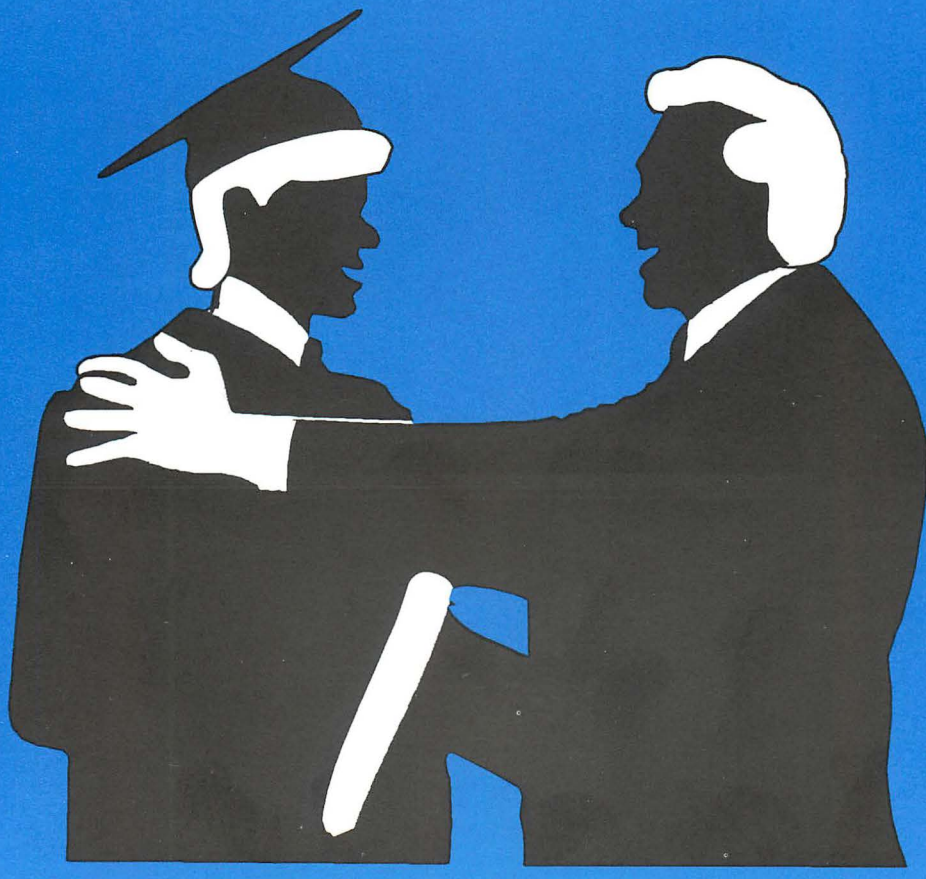
Manual Para Preceptores

Capacitados para servir a la juventud

Donald W. Murray



Departamento de Educación
Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día
Silver Spring, MD, EEUU

MANUAL PARA PRECEPTORES

Capacitados para servir a la juventud

por

Donald W. Murray, M. Ed., CRLE, CFLE

Director del Internado de Varones
Universidad Andrews

Departamento de Educación
Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día

Silver Spring, MD, EEUU.

Título del original inglés: *Called to a Ministry of Caring: A Residence Hall Perspective.*
© 2000, Departamento de Educación, Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día.

Traducción y dirección editorial:
Rolando A. Itin

© 2002, Departamento de Educación de la Asociación General
de los Adventistas del Séptimo Día.

TABLA DE CONTENIDO

Presentación		v
Dedicatoria		vii
Prefacio		ix
Reconocimientos		xi
Capítulo 1	"Si estas paredes pudieran hablar"	1
Capítulo 2	Los dormitorios educacionales adventistas: El contexto de su desarrollo	23
Capítulo 3	La educación cristiana: Un fundamento sobre el cual construir	35
Capítulo 4	Atributos y habilidades de los preceptores de éxito	47
Capítulo 5	Adiestramiento para el ministerio de los preceptores	59
Capítulo 6	El preceptor como líder y administrador	69
Capítulo 7	El preceptor como pastor	85
Capítulo 8	El preceptor y la disciplina	93
Capítulo 9	El preceptor como consejero	109
Capítulo 10	El preceptor como educador	129
Capítulo 11	El desarrollo del adolescente y del joven	147
Capítulo 12	Celebremos la diversidad y busquemos la unidad	161
Capítulo 13	El estrés: cómo lograr el equilibrio	171
Capítulo 14	Mirándolo desde el departamento	179
Capítulo 15	Bienvenidas y despedidas	187
Capítulo 16	Cómo se evalúa a un preceptor	193
Capítulo 17	Por qué los preceptores se van	199
Capítulo 18	Mis palabras finales	205
Apéndice I	Evaluación para el desarrollo del personal de las residencias estudiantiles	207
Apéndice II	Una breve historia de la Asociación del Personal de Asuntos Estudiantiles	215
Bibliografía		219

PRESENTACIÓN

Usted tiene en sus manos un libro que hacía mucha falta en todos los colegios secundarios, superiores y universidades Adventistas del Séptimo Día con internados. Los educadores adventistas afirman que la educación no sólo ocurre en las salas de clase, sino también en los dormitorios estudiantiles, el comedor, los campos de juego, los lugares de trabajo, y por supuesto, los lugares de culto. Este libro trata de la educación cristiana en el marco de la vida estudiantil centrada en un dormitorio estudiantil, y alrededor de las actividades estudiantiles organizadas para el desarrollo de los jóvenes.

El último "libro" acerca del ministerio en los dormitorios estudiantiles desde una perspectiva adventista fue el *School Home Manual* [Manual del hogar escolar] de Alma Graf, publicado en 1929 por la Pacific Press Publishing Association. Aunque el libro de Graf se usó como texto para el adiestramiento de los preceptores durante muchos años, se necesitaba un panorama más contemporáneo.

Pensando en esto, el Departamento de Educación de la Asociación General invitó a Donald W. Murray a escribir este *Manual del preceptor: Capacitados para servir a la juventud.* Se le pidió que proveyera un fundamento sólido para un programa para los internados de colegios secundarios, superiores y universidades, que estuviera cimentado sobre los principios de la educación cristiana Adventista del Séptimo Día. El libro presenta una metodología para adolescentes y jóvenes. Tenemos la convicción de que será una bendición como recurso para el adiestramiento previo al servicio, así como para el perfeccionamiento de los preceptores en todo nuestro sistema educativo. Creemos que también puede ser de valor para los administradores, profesores y padres que desean comprender más acerca de la cultura de las instituciones adventistas con internado, y la contribución singular de los preceptores o directores de los internados.

El autor es uno de los pocos profesionales cristianos que se mantuvo en este "ministerio" durante toda su carrera. Murray ha sido preceptor de varones en la Universidad Andrews desde 1984. Antes de eso había servido durante siete años como preceptor asociado de varones. Su experiencia también incluye trece años de servicio en tres colegios secundarios con internado.

Nacido en Wallace, Idaho, en 1942, Murray recibió su grado de Bachiller en Artes en historia del Colegio Superior de Walla Walla (1964). Su título de posgrado en administración educativa

también es de Walla Walla (1970). Murray también es un Educador para la Vida Familiar, con certificado (Concilio Nacional de Relaciones Familiares), y un Educador para la Vida en Internados con certificado (Asociación de Personal de Bienestar Estudiantil).

Uno de los fundadores de la Asociación de Personal de Bienestar Estudiantil (APBE), Murray también fue su primer tesorero, primer vicepresidente para los programas de los internados, y tercer presidente. Fue director del boletín/revista profesional de la asociación, *The Window* [La ventana], desde 1986 a 1996. Murray es profesor asistente en la Facultad de Educación en Andrews, y desde 1984 ha enseñado una clase en administración de internados. También ha sido instructor/director del Taller para Preceptores/Directores de internados en la Universidad Andrews desde 1975. Bajo el liderazgo de Murray, estos talleres también se realizaron en Inglaterra, Alemania, Dinamarca, México y Australia. Actualmente, también sirve como Vice presidente de Comunicaciones de la Asociación de Profesionales Adventistas de Vida Familiar, y el editor del boletín de noticias de esta asociación.

Además, Murray es uno de los ancianos de la Iglesia Pioneer Memorial, en la Universidad Andrews, y actúa en la comisión de Vida Familiar de ella. Está casado con Susan E. Glantz de Murray, y tiene dos hijos adultos, y dos nietos.

Departamento de Educación
Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día

DEDICATORIA

A Susan, la "novia de mi juventud". Gracias, mi amor, por todo lo que has sido para mí y por todo lo que has hecho. Tu disposición para el sacrificio y tu flexibilidad es una parte muy grande del éxito que pude lograr. Toda nuestra vida de casados, más de 37 años, has sido "la esposa del preceptor". Has compartido conmigo cada sueño y cada jornada. Tu contribución a las vidas de un ejército de estudiantes no será conocido plenamente de este lado del cielo.

PREFACIO

¿Has sido "llamado al ministerio del servicio solícito"? Quizá tu interés al abrir las páginas de este libro está motivado por una necesidad de saber más acerca de la vida en los dormitorios estudiantiles. Puede ser que seas un preceptor novato en busca de ayuda para escribir o preparar un programa. Puede ser que seas un preceptor de experiencia, que busca una mayor comprensión profesional y aun desarrollo; o quizás eres un estudiante, explorando opciones profesionales, quizá en una clase que usa este libro como texto. Cualquiera que sea tu motivación, me alegra que estés interesado.

No es fácil ser el director de un dormitorio estudiantil o preceptor, y la responsabilidad a veces parece abrumadora. Pero al repasar mi carrera profesional de casi cuarenta años estoy muy agradecido por haber elegido este camino. Dios ha bendecido, vez tras vez, esa decisión aparentemente sencilla.

Mientras existan en el ministerio educacional de la Iglesia Adventista del Séptimo Día las residencias estudiantiles, ya sea a nivel secundario o superior, habrá necesidad de hombres y mujeres que sientan este llamado. Es un llamado a proveer una relación mutua dentro del contexto de una atmósfera cristiana, segura, cómoda para adolescentes y jóvenes. Es un llamado a adoptar un estilo de vida. ¡Es un ministerio!

Para los padres no es una decisión fácil confiar sus hijos e hijas a una escuela. Los preceptores de éxito han respetado siempre este sacrificio. No creemos que hemos sido llamados a ocupar el lugar de los padres, sino a cooperar con ellos en el crecimiento y apoyo que necesitan sus hijos.

Pero ser llamado a este ministerio es reconocer el poder que se encuentra en la metodología de Jesús. Consideremos esta cita conocida:

> Sólo el método de Cristo será el que dará éxito para llegar a la gente. El Salvador trataba con los hombres como quien deseaba hacerles bien. Les mostraba simpatía, atendía sus necesidades y se ganaba su confianza. Entonces les decía: "Seguidme" (White, 1959, p. 102).

Esta vocación contiene también un reconocimiento de nuestra impotencia. Las enseñanzas de Jesús en Mateo 5 invitan a reconsiderar lo que significa el poder. Su camino es tan diferente, tan

contrario a nuestra naturaleza. El desarrollo progresivo de las Bienaventuranzas no es un accidente. El punto inicial es reconocer nuestra necesidad, y orar por nuestro pasado pecador y buscar con humildad al Señor (Mat. 5:3-10). Elena de White expresó el mismo concepto de otra manera cuando escribió,

> No hay nada al parecer tan débil, y no obstante tan invencible, como el alma que siente su insignificancia y confía por completo en los méritos del Salvador. Mediante la oración, el estudio de su Palabra y el creer que su presencia mora en el corazón, el más débil ser humano puede vincularse con el Cristo vivo, quien lo tendrá de la mano y nunca lo soltará (White, 1959, pp. 136, 137).

Si tú también has sido llamado al ministerio del servicio solícito en los dormitorios estudiantiles o internados como preceptor, espero que al leer estas páginas y reflexionar sobre las preguntas para discusión, podrás desarrollar tu vocación y encontrar una multitud de ideas. ¡Que esta sea tu experiencia es mi oración!

RECONOCIMIENTOS

Escribir este libro no ha sido un acto solitario, y estoy endeudado profundamente con muchos colegas, amigos y familiares. Corriendo el riesgo de olvidarme de alguien, permítanme hablarles de los hombres y mujeres que han impactado mi vida y han influido directamente en lo que he escrito.

A mis tres mentores principales, Millard Wisbey, Mercedes Dyer y Gary Dickson: estoy muy agradecido por el amor, el apoyo y el respeto que recibí de cada uno de ustedes. El fundamento de mi filosofía y mi programa, en gran medida es un reflejo de lo que ustedes me enseñaron. Durante dos años viví como estudiante en el dormitorio de varones dirigido por Wisbey en el colegio secundario Upper Columbia, y por tres años serví como su asistente en el colegio secundario Laurelwood. Oí por primera vez acerca de Mercedes Dyer en 1963 por medio de la publicación profesional *The Dean's Window*, y la conocí personalmente en 1973 durante el taller para preceptores realizado en la Universidad Andrews. En años más recientes hemos planeado juntos talleres de ese mismo tipo para Europa, Norteamérica e Interamérica. Dickson me sucedió como uno de los preceptores en el colegio secundario Laurelwood. Y más tarde compartimos siete años como colegas en la Universidad Andrews. Sus aportes para mí fueron su "teoría del desarrollo de los estudiantes" y su profesionalismo.

A Richard Dickinson, un hombre que también fue mi modelo: estoy muy agradecido por un consejo brillante, oportuno y perdurable que me dio. Años antes, Dickinson había sido preceptor en el colegio secundario de Mount Vernon, pero cuando lo conocí enseñaba clases de religión en el colegio secundario Blue Mountain. Un día me invitó a ir al subsuelo o "refugio anti bombas" como lo llamábamos, un lugar usado a menudo para conversaciones serias. Allí me desafió a ser fiel a mis convicciones, a tomar en cuenta y respetar a los estudiantes, y cómo podrían llegar a ser y no como eran en ese momento, aunque otros no estuvieran de acuerdo conmigo. Lo llamó "un compromiso a largo plazo". Dickinson falleció pocos años después de esa experiencia. Cuando me encuentre con él en el cielo, tengo planes de contarle qué regalo fueron para mí sus palabras.

A mi esposa Susan: con amor, devoción, amistad y respeto, he dedicado este libro.

A nuestros dos hijos, Marcia y Ryan: los amo mucho, y aprecio todos los sacrificios que hicieron por mí. Yo sé que no siempre ha sido fácil ser "los hijos del preceptor".

A mis padres, Joe y Beth Murray: cuán grandemente bendecido he sido por nacer en una familia amorosa, que me dio apoyo y ánimo. Mis padres creyeron en el valor de la educación

cristiana y voluntariamente hicieron sacrificios para dárnosla a mi hermana y a mí.

A mis preceptores en el dormitorio del colegio Walla Walla, Jack Upchurch, Monte Culver y Norman Woods: ustedes creyeron en mí, me dieron entrenamiento y consejo, y me ofrecieron trabajo en el dormitorio Sittner. Hoy soy consciente del gran ejemplo que ustedes fueron para mí y les estoy muy agradecido.

A Richard Scott, preceptor de varones que me invitó a trabajar con él en la Universidad Andrews en 1977: Su disposición a arriesgarse al poner en práctica algunas de mis ideas nuevas, y su estímulo continuo fueron muy apreciados entonces, y lo son más todavía hoy. A los casi mil cuatrocientos alumnos que vivieron en los tres dormitorios estudiantiles en colegios secundarios donde serví durante trece años, y a los casi ocho mil varones que me llamaron "preceptor" aquí en la Universidad Andrews, durante los últimos 24 años: gracias por el apoyo, respeto y amor que he recibido de ustedes.

A los casi ochocientos jóvenes que me ayudaron como monitores, consejeros estudiantiles, asistentes de preceptor, preceptores asociados y capellanes estudiantiles: desde el comienzo lo hemos llamado un ministerio, y creo que es exactamente eso.

Al gran número de hombres y mujeres con quienes he trabajado y que me ayudaron en el escritorio o en la limpieza, como encargados de clubes, encargados de mantenimiento, secretarios y otros: ustedes completaron el equipo. Siempre he apreciado sus esfuerzos, y he reconocido que el de ustedes también es un ministerio.

A los cuatro directores y tres vice directores con quienes he trabajado, y a otros administradores, profesores y miembros del personal: esos períodos en que formamos un "equipo" figuran como favoritos en mi memoria.

A los cuarenta y seis hombres y mujeres que fueron colegas en mi trabajo de preceptor: ustedes me aguijonearon, me desafiaron, me acompañaron y me condujeron a un aprecio más profundo por esta profesión, y por los alumnos de quienes hemos sido responsables durante nuestro servicio.

A mi querida esposa Susana, a Gary Dickson y a Doug y Joyce Jones, mis colegas en Andrews: con fidelidad y cuidado ustedes leyeron este manuscrito evaluando su contenido, su estilo y su gramática. Gracias por la ayuda creativa que me dieron.

A Enrique Becerra, Director Asociado del Departamento de Educación de la Asociación General: usted vio la necesidad y me estimuló a escribir este libro. Gracias por su confianza y apoyo.

A mis colegas de todo el mundo que han ayudado a darle forma a este libro: ustedes proveyeron muchas ideas y experiencias y me he tomado la libertad de citarlos de manera abundante. El amor mutuo por esta profesión que nos une es una fuerza vigorosa. He sentido la calidez de la

amistad de ustedes por medio de la Asociación de Personal de Asuntos Estudiantiles y por medio de los más de treinta talleres para preceptores, en la Universidad Andrews, y el exterior desde 1973. Mientras trabajamos, adoramos y jugamos juntos recibí abundantes bendiciones. Me ha asombrado la manera como nuestro sentido de "llamado" va más allá de los límites de la cultura o de las diferencias de idioma. Los hombres y mujeres de cualquier parte del mundo que eligen ministrar en dormitorios estudiantiles se parecen mucho. ¡Cómo nos divertimos mientras compartíamos juntos!

A Joe Ikner, Sharie Howard, Elbie Piotrowski, Chad Hess, Amy Cirigliano, Elizabeth Polanco y Sunilbe Rosario, de la Universidad Andrews: por sus esfuerzos al dar la forma final a este manuscrito fueron más allá del deber. ¡Gracias! ¡Muchas gracias!

Al Padre, al Hijo y al Espíritu Santo: hace ya mucho tiempo que aprendí que es el poder celestial lo que más necesitaba, y siento que mi llamado a este "ministerio del servicio solícito"vino de esa fuente.

Donald W. Murray
Abril de 2000

Capítulo 1
"Si estas paredes pudieran hablar"

Mi esposa y yo habíamos terminado nuestras actividades en Portland, Oregon, y nos quedaba algún tiempo libre antes de la partida del avión. Sólo fue necesario un breve diálogo para tomar la decisión. Nos dirigimos al norte en nuestro auto arrendado, para visitar una pequeña escuela que siempre será preciosa en nuestra memoria. En el Colegio secundario de Columbia comencé mi trabajo como preceptor.

Columbia era una escuela secundaria llena de paradojas, que se han tornado más misteriosas aún a medida que pasaron los años. Estuvimos allí desde 1967 a 1970, tres cortos años, hace ya bastante tiempo, pero me parece que puedo recordar casi cada día, cada estudiante y cada profesor. Yo tenía solamente 25 años cuando llegamos, pero los padres me trataron con un respeto que me sorprendió. Los estudiantes eran adolescentes; pero muy pocas veces tuvimos problemas de disciplina. En realidad, para economizar, los cuartos en el dormitorio no tenían cerraduras y los alumnos no usaban llave para cerrarlos. Los muchachos hicieron un acuerdo entre ellos de que no tolerarían los robos... así que no hubo ninguno. La dirección postal de Columbia era "Battle Ground" [Campo de Batalla], Washington; pero la atmósfera en aquel campus era la misma antítesis de un campo de batalla.

Al dormitorio de varones le habían dado un nombre poco apropiado: "Davenport" [sofá cama]. La broma ya gastada por haberse repetido muchas veces decía más o menos: "Somos los únicos alumnos que viven en un edificio que lleva el nombre de un mueble". Aún cuando vivimos solamente tres años en ese lugar, amamos esa escuela y a los ochenta o noventa muchachos que cada año me llamaban "preceptor".

Mientras nos aproximábamos al campus en aquel día de verano de 1985, notamos que se levantaba una nube de humo que parecía venir de la dirección de donde estaba la escuela. Inmediatamente pensé y exclamé: "¡Están quemando el dormitorio Davenport!".

Columbia había dejado de ser una escuela con internado a mediados de la década del 70. El dormitorio de niñas había sido demolido primero, pero el edificio Davenport se había conservado hasta la década del 80 como un lugar de almacenaje y de recuerdos.

Cuando llegamos al lugar de estacionamiento vimos cenizas, escombros y humo. Los bomberos acababan de irse. ¡Davenport había pasado a la historia! En el centro de esos escombros,

desafiantemente en pie, estaba la parte central del edificio donde habían estado los baños. Las paredes de cemento y azulejos habían resistido la furia del fuego.

No fue fácil, pero encontré bloques de cemento y tablones para construir un puente sobre las cenizas todavía calientes, para llegar al sector de los baños. Estaba muy caliente allí, y no permanecí por mucho tiempo; pero recuerdo muy bien los pensamientos que tuve y la manera como me sentí.

Recordé las muchas horas que había pasado refregando esas paredes para mantenerlas libres de moho. Pasaron por mi mente los nombres y los rostros de los muchachos a quienes había tenido el privilegio de servir. Pensé en los momentos de alegría, en los momentos de tristeza, en los momentos divertidos y en los momentos de crecimiento. Me acordé de un sábado de tarde en particular, cuando dos muchachos con espíritu creativo taponaron los desagües de las duchas con toallas y llenaron el área con agua. Luego inflaron una cámara de auto para fabricar una pequeña balsa y poder bogar. Cuando aparecí en el lugar me aseguraron que estaban en un viaje sabático en busca de animales silvestres en las orillas del río Zambeze.

Pensé también en Randy. ¿Habrá habido alguna vez un adolescente como Randy? Tenía una orden judicial que sólo le permitía ver a su madre por algunas horas en días determinados. Nuestra escuela era su tutor legal.

Pensé en Max, que había venido literalmente de las calles de Portland a esta pequeña escuela... y en ese proceso encontró al Señor. Pensé en Les, Rick, Butch, Don y muchos otros que significaron mucho para nosotros. Y me dije a mí mismo "¡Si estas paredes pudieran hablar!"

Me gusta mucho conversar con mis colegas preceptores. Ha sido mi privilegio hacerlo con cientos de hombres y mujeres en Norteamérica y en otros lugares del mundo. Alguna vez hemos denominado este ejercicio "talleres de conversación", pero algunas veces la conversación va más allá del programa de trabajo y de las opciones disciplinarias. En el corazón de un verdadero preceptor están las historias de oraciones contestadas, de momentos de fe, de vidas cambiadas. La comunicación en este nivel es importante para nosotros. Nos ayuda a ver el cuadro completo y focalizar el ministerio y la misión de nuestra profesión. Ubica , en una perspectiva apropiada, las largas horas, el sacrificio personal, los estudiantes que no reaccionan y también las confrontaciones difíciles. En un sentido, ser capaz de compartir nuestras historias, es el terreno en el que todos podemos andar. Las historias van más allá de las barreras de la cultura, del lenguaje, la experiencia, la edad, los recursos disponibles, y la educación. Nosotros somos muy parecidos cuando compartimos nuestras "historias".

¿Por qué debemos compartirlas? Recuerdo aquella cita tan conocida: "No tenemos nada que temer en lo futuro, excepto que olvidemos la manera en que el Señor nos ha conducido y sus

enseñanzas en nuestra historial pasada." (White, 1995, 216). Necesitamos compartir nuestras historias de fe por el beneficio que nos aportan. Estas tradiciones orales personales y profesionales nos ayudan a enfrentar nuestras propias ansiedades con la confianza de que Dios está con nosotros y con nuestros alumnos, como lo ha estado siempre: podemos confiar porque "torre fuerte es el nombre de Jehová" (Prov. 18:10).

Quizá un día se escribirá una colección más completa de historias que cuentan los preceptores. Por ahora permítanme compartir algunas de mis historias junto con otras que me compartieron. Reconociendo que muchos de los que lean este libro serán nuevos en la profesión, espero que estas historias les den ánimo para ser fieles al llamado a este ministerio. ¡Dios contesta las oraciones de fe, inclusive cuando hay en ellas un tono de desesperación! ¡Los ángeles residen con nuestros alumnos en nuestros dormitorios! ¡El Espíritu Santo sigue realizando ese trabajo especial de señalarnos a Jesús!

Como ustedes lo pueden suponer, los nombres y ciertos detalles han sido cambiados para proteger la privacidad de las personas involucradas. Los hechos básicos y las lecciones aprendidas, sin embargo, son como acontecieron. "Si estas paredes pudieran hablar" contarían historias como las siguientes:

Colegio de Walla Walla

Durante la época de cinismo creciente que prevalecía en la mayoría de los colegios norteamericanos durante la década del 60, las instituciones adventistas no estuvieron libres del mismo. En el Colegio Walla Walla con frecuencia había conductas inapropiadas; y los mejores esfuerzos de los preceptores de varones Monte Culver y Norman Woods, enfrentaban muchas veces resistencia y mala conducta. No era una época fácil para ser preceptor.

Una tarde a mediados del otoño, en el culto se presentó al orador visitante. Durante muchos años León Losey había sido preceptor en ese mismo internado. Ahora había regresado para entregar como regalo dos cueros de vaca, curtidos, que habían sido firmados por los estudiantes que habían vivido en ese internado durante "los años de Losey" (1938-1952). Losey se había vuelto una leyenda para quienes habían sido sus alumnos internos, pero para el grupo que tenía delante, formado por alumnos críticos, aburridos e inquietos, su nombre prácticamente no tenía significado. Yo participé de esa reunión como alumno.

De manera sosegada Losey comenzó a contar historias acerca de sus alumnos internos, muchos de ellos recién regresados como veteranos de la Segunda Guerra Mundial. Contó acerca de milagros singulares que ocurrieron como resultado de vigilias de oración de noches enteras por los

alumnos internos y de como muchos ofrecían su tiempo de manera voluntaria para atender emergencias de la comunidad. Habló con creciente pasión acerca de su profundo respeto y amor por aquellos alumnos internos. Luego señalando con el orgullo de un padre algunas de las firmas en ese cuero de vaca, nos contó acerca del impacto que esos hombres estaban haciendo en esos momentos en sus iglesias y comunidades.

No me sorprendió que yo quedara profundamente cautivado por las historias, pero sí me sorprendió la reacción de los demás alumnos alrededor mío. A medida que él iba hablando, un profundo silencio descendió sobre todo el salón de cultos. Recuerdo que me pregunté si alguna vez había visto ese lugar tan silencioso. Cuando Losey terminó su presentación en el tiempo designado, simplemente se sentó. Hubo una pequeña pausa; luego como si todos se hubieran puesto de acuerdo nos pusimos en pie para aplaudirlo. Gritos y aplausos mostraron la reacción ante lo que había contado ese hombre humilde, ya entrado en años, que en ese momento estaba sentado en la plataforma.

¿Qué logró atravesar la actitud aparentemente cínica de los alumnos? En la humildad de ese hombre que había estado en pie delante de nosotros, habíamos descubierto una fe real, y un amor incondicional que trasciende nuestra conducta y la brecha generacional. Teníamos delante de nosotros la imagen viva de la entrega a Dios, a la misión y al ministerio educativo de la iglesia y no podíamos menos que respetarlo. Ese día yo aprendí acerca de la influencia poderosa de un hombre cristiano que tiene el fruto del Espíritu y que ha sido capacitado por medio de su profunda fe en su Dios.

Poco tiempo antes de que León Losey muriera tuve la oportunidad de entrevistarme con él por la primera vez. Estaba almorzando con Millard Wisbey (preceptor en colegios secundarios y superiores), cuando apareció Losey y se sentó en nuestra mesa.Entonces yo era preceptor asociado de los muchachos en el colegio secundario de Laurelwood y él me dio una bienvenida entusiasta a la profesión. Le recordé la historia que acabo de mencionar y le dije del impacto profundo que ese incidente había hecho en mi vida. Lágrimas aparecieron en sus ojos. Parecía demasiado poseído por sus emociones como para poder hablar, pero tomó mi mano firmemente. Cuando nos pusimos en pie para salir León Losey puso su brazo sobre mi hombro; para mí fue como una entrega simbólica de la antorcha a una nueva generación de preceptores. En un sentido bíblico yo creo que ese fue mi momento de "ungimiento", mi "bendición."

Mientras León Losey salía, Wisbey me dijo: "Creo que has sido adoptado y te has convertido en uno de los seguidores de Losey".

El Colegio secundario de Laurelwood

Desde este colegio nos llega una historia ocurrida durante el año 1972. Se trata del temerario rescate que ha sido contado vez tras vez por Millard Wisbey y por los estudiantes que estuvieron allí.

Un grupo de estudiantes del último año de este colegio y dos profesores realizaron una salida a una de las playas en la costa de la región de Oregon. La temperatura del agua oceánica en este sector es pocas veces suficientemente tibia como para gozarla, pero ese día numerosos alumnos estaban en el agua, y algunos inclusive, nadando más adentro.

En el Océano Pacífico existen contracorrientes que se mueven en direcciones diferentes a las de la superficie. Estas playas tienen un cartel advirtiendo del peligro potencial.

Una estudiante se encontró en medio de lo que evidentemente era una de estas corrientes y gritó pidiendo auxilio. Sin conseguir detenerse se encontró arrastrada hacia el mar abierto. Dos muchachos oyeron los gritos y se lanzaron para ir a salvarla. Ahora eran tres los estudiantes que se hallaban en peligro.

Wisbey, a cargo del grupo, llamó a los alumnos a donde él estaba y rápidamente hizo una evaluación. ¿Había un guardacostas a la vista? ¿Había alguien visto un teléfono? ¿Había alguien que supiera cómo enfrentar una situación como ésta? La playa desierta no ofrecía ayuda ninguna.

El preceptor ofreció una corta y ferviente oración. Luego dio lo que pudieron ser instrucciones inspiradas. Puestos en fila, cada estudiante debía tomar firmemente la mano de quien estaba a su lado para formar una cadena humana. Los nadadores más capaces fueron ubicados a la cabeza de esa cadena que se desplegó como una gran serpiente a través de la playa primero y hasta las aguas más profundas después. Los que estaban en la parte de peligro estaban sujetados firmemente por aquellos que estaban parados en la aguas menos profundas. Uno por uno, los dos muchachos fueron alcanzados y vueltos a un lugar seguro.

Después de lo que debió haberle parecido una eternidad, Wisbey, que estaba a la cabeza de la cadena alcanzó a la señorita que se estaba ahogando. Con alegría ella fue llevada por la fila hasta que llegó a la orilla, y el océano perdió a su presa.

¡Qué lección objetiva de una oración respondida y del poder del trabajo en equipo! Sí, hubo riesgo, y también la posibilidad de que algunas vidas se perdieran en ese intento de rescate.

Posiblemente en nuestra manera de pensar de hoy no se hubiera condenado al preceptor o a los estudiantes si solamente se hubieran limitado a orar, pero los estudiantes de la escuela secundaria de Laurelwood recordarán siempre la fe en acción de su preceptor.

Universidad Andrews

En tiempos más recientes, un alumno internacional de la Universidad Andrews estaba intentando matricularse para su último trimestre antes de su graduación. Lo esperaba un trabajo en su país de origen y sentía la presión de la necesidad de graduarse; pero su larga lucha para equilibrar sus finanzas parecía tan promisoria como el desierto de Sahara. Necesitaba $2,000 para matricularse. Bien podrían haber sido $20,000 porque no tenía recurso alguno.

En el cuarto 217 del dormitorio Burman se arrodilló junto a su cama y pidió a Dios un milagro, pero la niebla de su desesperación parecían tragarse sus palabras. Angustiado se fue a la biblioteca. Era la semana de exámenes y necesitaba estudiar para las pruebas del trimestre de invierno.

En la biblioteca se dio cuenta que le era imposible concentrarse lo suficiente como para estudiar. Al borde de la desesperación, se dirigió de regreso a su cuarto en el dormitorio. Pasando frente al edificio de administración notó que había varios gorriones que estaban tomando un baño en uno de los charcos de la vereda, que se habían formado con la lluvia caída en la mañana. Se detuvo en sus pasos e imploró a los cielos: "Señor, tú has prometido cuidar aun de los gorriones. Estoy seguro que tú también puedes cuidar de mis necesidades".

De alguna manera se animó con esta pequeña experiencia y continuó su camino hacia su cuarto. Al abrir la puerta descubrió un sobre grande que aparentemente había sido pasado por debajo de la puerta. Casi sin respirar, lo abrió. Adentro encontró $2,000 en billetes. Era exactamente lo que necesitaba para matricularse y exactamente la suma por la cual había orado.

Fue mi privilegio poco tiempo más tarde, arrodillarme al lado de la cama de este estudiante y volver a agradecer por otro milagro oportuno de Dios. Esta experiencia la he compartido con otros que han vivido en el cuarto 217 del internado. Generalmente les digo: "Ésta podría parecerle a ustedes una pieza normal, pero para Jean Emmanuel Nlo Nlo es como un santuario. En este lugar él oró con desesperación al Señor, y su oración fue específicamente contestada... ¡exactamente cuando lo necesitaba!

Colegio de Kingsway

Desde Canadá nos llega una historia que al preceptor Jim Ryan le gusta mucho contar. Billy pasó solamente un año en el colegio de Kingsway, pero la relación que estableció con Ryan tuvo un efecto impactante en su vida. Después de la graduación, el estilo de vida de Billy fue barranca abajo. Durante los siguientes doce años vivió en la comunidad vecina al colegio, pero se mantenía a distancia de sus ex profesores y compañeros. Su preceptor fue la excepción. Cuando Ryan lo encontraba en el pueblo siempre conversaba con Billy y éste apreciaba el interés que su preceptor tenía por él.

Para sorpresa de Ryan, un día Billy lo visitó en su oficina. Siguieron las visitas y luego comenzó a recibir estudios bíblicos y eventualmente a pedir el bautismo. Ryan finalmente no sólo bautizó a Billy, sino que ofició también en su boda. Algún tiempo después dedicó a su hijo primogénito. Una vida que parecía perdida y sin esperanza había sido transformada. El Espíritu Santo trabajó por medio de un preceptor y como resultado se formó una familia cristiana gracias a esos contactos de interés personal que se mantuvieron durante doce años.

Colegio secundario de Broadview

La historia de Jason nos llega por medio de Brian Kittleson, preceptor de varones del colegio secundario de Broadview. Jason había sido abandonado por sus padres desde su niñez, y ahora como adolescente, fue arrestado por escaparse de su tutor legal. Cuando le dieron a elegir entre el colegio de Broadview o un centro de detención juvenil, Jason eligió a Broadview. Llegó cuando las clases ya habían empezado, y todo parecía negativo, pero Jason respondió a la vida académica organizada y al ofrecimiento de crecimiento cristiano que recibió de parte de Kittleson y otros.

Antes de terminar el año entregó su vida al Señor y solicitó el bautismo. A Jason le encanta regresar a Broadview para visitar la escuela y los Kittleson lo consideran como parte de su propia familia. Se ha escuchado a Jason decirle a los estudiantes actuales: "Ustedes no saben lo que tienen aquí".

Colegio de las Indias Occidentales

Una experiencia en el colegio de las Indias Occidentales ilustra otra vez la manera extraordinaria cómo un preceptor vive por fe. En julio de 1995 la preceptora Joan Latty descubrió que tenía un nódulo en el seno derecho. Su médico y un especialista confirmaron sus peores temores, y le dijeron que debía aceptar la necesidad de una cirugía inmediata. Buscó otras opiniones médicas con los mismos resultados; el diagnóstico era unánime: probabilidad de cáncer.

Se decidió que el 9 de noviembre de 1995 fuera el día de la cirugía. La preceptora Latty había estado orando de manera continua durante cada paso. Su confianza era que Dios salvaría su vida y que el tumor no resultara maligno.

Mientras el equipo médico se preparaba para la biopsia, sucedió algo sorprendente. El cirujano palpó el seno para ubicar el punto exacto donde haría la incisión. Pareció titubear y una expresión de asombro apareció en su rostro. No conseguía encontrar el nódulo. Con sorpresa le preguntó a Latty: "¿Es usted cristiana?" Parece que Dios mismo había realizado la cirugía. ¡El nódulo había desaparecido!

Colegio secundario de Highland

J.P. Mathis, preceptora de las niñas en el colegio secundario de Highland nos cuenta acerca de Heather, una de sus estudiantes, quien cayó desde una ventana del piso alto durante el año escolar de 1996-1997. Se tocó la alarma y Mathis corrió afuera mientras oraba con desesperación para que la niña estuviera con vida. Su oración fue contestada; Heather tenía un tobillo malamente fracturado, pero no tenía otros daños.

Los médicos dijeron que probablemente la chica nunca más podría caminar, pero la oración y los esfuerzos dedicados de Heather y de su médico cambiaron las cosas. Durante la graduación de primavera Heather fue capaz de caminar por el pasillo central sin ayuda ninguna. Mathis reflexiona: "El Señor edifica nuestra fe de muchas maneras diferentes. Lo único que necesitamos es permanecer cerca de él".

Colegio secundario de Blue Mountain

Fred era un alumno nuevo con el más terrible genio que yo hubiera conocido. Además, tenía el hábito de fumar por lo menos un paquete de cigarrillos por día. Llegó al colegio secundario de Blue Mountain en octubre de 1970, ¡su tercera escuela en ese año!

A medida que fui conociendo su historia, tuve que admitir que la responsabilidad por ese genio no era solamente suya. Durante el último año su madre se había bautizado en la iglesia adventista; su padre, que era su héroe, había muerto en Vietnam y su madre se había vuelto a casar con un hombre mayor, que era muy diferente al padre de Fred. El mal genio era simplemente el resultado de su confusión y heridas interiores.

Aferrándome a una esperanza, quizá sin base real, de que todavía podría responder a nuestros esfuerzos, hice los arreglos para que un médico vecino y un pastor lo ayudaran en un plan individual de "Cinco días para dejar de fumar". Al cabo de cinco días Fred ¡aumentó su consumo a dos paquetes de cigarrillos por día! Por supuesto que esto era muy serio, pero ¿cómo nos íbamos a dar por vencidos? A medida que continuábamos luchando por este joven nos daba la impresión que nuestra batalla era con Satanás mismo. Sin embargo, pronto la decisión estuvo hecha. Descubrí que Fred había amenazado a su compañero de pieza. Lleno de pesar llamé a su madre para que viniera al colegio.

Cuando ella llegó Fred había escapado. Durante horas buscamos en los alrededores sin éxito alguno. Después de un par de días la madre regresó a su casa mientras nosotros continuábamos la búsqueda. Pasaron varias semanas. Llegó la celebración del Día de Acción de Gracias, cuando un estudiante llegó corriendo hasta mi oficina diciéndome que en la vecina parada del bus, Fred estaba esperando tomar un ómnibus para Washington, D.C.

Salí corriendo hacia la parada. Allí estaba Fred. Tuvimos una conversación breve pero productiva. Me dijo que sus tíos vivían en Washington y que era allí donde quería ir. Durante todos estos días había estado cerca del campus del colegio, escondido en un galpón un poco más allá de la propiedad de la escuela. Me pidió que me contactara con su madre y le aseguré que lo haría. Después que el bus se fue, y luego de haber llamado a su madre, fui hacia el galpón.

Fred me había dicho que había hecho un túnel en medio del heno guardado allí, hasta salir en la parte alta del galpón. Cuando entré en el galpón oscuro, el aire estaba tan cargado de polvo seco y paja que musité para mí mismo: "Espero que no haya estado fumando aquí". Encontré el lugar

donde Fred había preparado un espacio pequeño y en el que había vivido dos semanas. Su única fuente de luz era un panel transparente en el techo del galpón.

Al entrar en el túnel y llegar a un área más abierta, me sobresalté. Enfrente mío había literalmente cientos de puntos quemados en la paja. Vino a mi mente el cuadro del ángel guardián de Fred, ocupado en todo momento en apagar esos comienzos de incendio.

Fred no regresó al colegio y pasó más de un año antes de nuestro siguiente encuentro. En agosto de 1972 yo estaba asistiendo a las reuniones del personal, previas al año escolar, en la biblioteca. En un momento dado miré por la ventana y vi a un joven vestido a la manera hippie que estaba tratando de mirar a través de la ventana de la biblioteca. Era Fred, y había venido específicamente para encontrarme.

Hacía exactamente dos días que Fred había escuchado a un joven cristiano que testificó delante de él acerca del Evangelio. Fred respondió a la obra del Espíritu Santo y entregó su vida al Señor. Me dijo que estaba en camino a su casa, pero que había querido compartir esas buenas nuevas conmigo.

Debido a su dolor, Fred nunca había sido accesible al Evangelio antes. Pero en una comunidad de hippies en Canadá alguien le había hablado de Jesús y las semillas que habían sido previamente sembradas germinaron.

Fue mi privilegio durante los siguientes meses contactar a comerciantes locales en nombre de Fred. A medida que recordaba las cosas que había robado, me enviaba dinero e instrucciones. Ninguno de los comerciantes aceptó el dinero, pero el testimonio de Fred fue muy poderoso. Muchos de ellos le escribieron diciéndole que estarían orando por él. Un vendedor de ropa para hombres recordaba perfectamente a Fred. Como resultado del testimonio de Fred este hombre decidió volver a su iglesia y al Señor.

Colegio secundario de Blue Mountain

Hace pocos años recibí una carta de Jim. Quería pedir disculpas por no haber aceptado una invitación para venir a nuestro departamento para la cena del Día de Acción de Gracias. Ahora, casi veinte años más tarde quería decirme que la verdadera razón por la cual no aceptó la invitación era porque tenía miedo de que podría gustar de nosotros si nos conocía mejor. Debido a algunas

elecciones que estaba haciendo en su estilo de vida, no quería correr el riesgo de que le gustara su preceptor, si llegaba a conocerlo mejor, junto con su familia.

A pesar de algunas de sus elecciones, Jim pudo graduarse con su clase.

Casi un año después de su graduación Jim fue arrestado en una operación local contra la droga. No tenía consigo ninguna identificación personal y rehusaba dar su nombre. Se me pidió que fuera hasta la estación de policía para identificar a algunos jóvenes que rehusaban cooperar. El único a quien yo conocía era Jim. Mientras estaba en pie delante de él, tratando de penetrar su coraza defensiva, me maldijo en voz alta, agregando que nunca más en su vida quería tener nada que ver con el cristianismo.

Jim fue liberado esa noche, y durante más de quince años después de eso estuvo viviendo drogado. Un día, según me explicó en su carta, simplemente no tenía más droga. Debido a que alguna vez le había servido en el pasado, se dirigió a un colegio local para encontrar a un traficante. ¡Sin suerte! Con una frustración creciente se encontró a sí mismo arrimado a una pared, mientras venía a su mente el cuadro de su madre orando por él. De sus labios explotaron palabras sin haberlas pensado: "Si fueras realmente Dios, nunca deberías haber permitido que hiriera a mi madre como lo hice". Tal vez para Dios eso sonó como una oración, y la respuesta vino inmediatamente.

Jim levantó la vista para encontrar delante de sí a un hombre joven que lo miraba. Este era, según sus palabras, "el conservador más anticuado" que Jim hubiese visto, pero cuando el extraño y algunos amigos que estaban con él lo invitaron, se sintió impulsado a seguirlos. Como Jim me lo contó: "Se hizo una invitación, se leyó un versículo, se ofreció una oración, se salvó una vida".

Hoy Jim está casado, tiene hijos, un trabajo estable, ama al Señor con todo el corazón y es muy activo en su iglesia. En su carta me aseguraba que le gustaría venir a mi casa para una cena del Día de Acción de Gracias. Como ustedes podrán imaginarse ¡esa invitación fuwe extendida inmediatamente!

Universidad Friedensau

Wolfgang Stammler, preceptor en la Universidad Friedensau, en Alemania, cuenta la historia de André, un joven que tuvo problemas con su compañero de pieza. André había estado tratando de entenderse con su compañero de cuarto, pero sus gustos en materia de música eran distintos y venían de culturas diferentes. Se produjo un silencio de piedra entre ellos hasta que André fue al preceptor

en busca de ayuda. Discutieron las opciones: podría planificarse un cambio de cuarto o André podría tratar de continuar ayudando a su compañero de pieza a ajustarse a la nueva cultura y mejorar su habilidad en el manejo del alemán. Stammler y André decidieron orar juntos, de acuerdo con profundas convicciones de que aún hoy, Dios nos habla de manera personal. Las dos opciones posibles fueron presentadas en oración delante de nuestro sabio consejero y Dios, y en silencio total, el preceptor y el estudiante esperaron una respuesta.

Después de algunos momentos, Stammler sintió que tenía una respuesta en su mente. André continuaba esperando. En la creencia de que si la respuesta provenía de Dios los dos recibirían el mismo mensaje, Stammler guardó para sí la respuesta que él había sentido.

Al día siguiente André le informó a Stammler que él también sentía haber recibido una respuesta del Señor. Coincidió esa respuesta con la de Stammler: ambos sentían que André debería mudarse a otro cuarto. Stammler nos dice que este incidente lo animó para hacer al Señor preguntas específicas en varias otras situaciones y en cada una de ellas sintió que le llegaba una respuesta cuando se disponía a escuchar con fe.

Colegio secundario Enterprise

Durante el año escolar 1989-1990, Janelle Denny Williams, hoy preceptora de señoritas en la Universidad Adventista Southwestern, fue llamada como preceptora de emergencia en el colegio secundario de Enterprise. Su capacidad para enfrentar crisis fue directamente probada en la primavera de ese año.

Una alumna nueva de la comunidad necesitaba transporte después del período de recreación de la noche y fue testigo de lo más increíble justo enfrente del dormitorio de las señoritas. La mamá de esta estudiante y el "amigo especial" de ésta se aproximaron, deteniendo la marcha del auto para que ella pudiera subir. De repente, el ex esposo de la madre, y padre de la señorita, apareció en otro auto, desde el cual se hicieron dos disparos. El automóvil del agresor escapó a toda velocidad.

La Srta. Williams era muy joven, pero sus reacciones fueron guiadas por el Espíritu Santo. Llamó pidiendo ayuda, y muy pronto la policía y las ambulancias llegaron al lugar. Inmediatamente después, ella hizo arreglos con consejeros para que vinieran al campus a hablar de manera apropiada con las estudiantes.

El "amigo especial" murió por la herida recibida y la madre quedó paralizada. Poco tiempo

después el ex esposo atacante fue tomado preso y enjuiciado. En lo que tiene que ver con la preceptora, su pensamiento rápido le ganó la alabanza de su escuela y la condujo, en parte, a su primer trabajo como preceptora. Los administradores de la institución consideraron como una virtud necesaria su responsabilidad y reacción bajo presión.

Colegio secundario de Laurelwood

Otra historia emocionante de un preceptor principiante parece oportuna, pero esta vez la historia es mía. En septiembre de 1964 yo era el ayudante de preceptor en el hogar de varones en el Colegio secundario de Laurelwood. Este miércoles de tarde en particular, por primera vez estaba en mi turno solo.

Mi recorrido de rutina fue abruptamente detenido cuando me enteré que se había descubierto un fuego en las escaleras del tercer piso y se lo había apagado. Corrí escaleras arriba agradeciendo a Dios porque el fuego había sido descubierto. Entonces sonó la alarma otra vez. De uno de los cuartos en el otro extremo del tercer piso salía humo por debajo de la puerta.

Esta vez envié a un alumno a llamar a los bomberos mientras yo corría por el pasillo. Afortunadamente, había en ese extremo del pasillo una manguera para incendios junto a la puerta, pero la presión del agua de este grifo no era suficiente para atacar al violento fuego que había dentro del cuarto. En pocos minutos llegó el camión de los bomberos, pero ya se habían producido graves daños en la habitación, y se había descubierto fuego en otros lugares de las escaleras.

Los heroicos esfuerzos de todo el mundo permitieron que el daño mayor quedara confinado a esa pieza del tercer piso. Algunas horas más tarde, mientras buscábamos cualquier lugar donde pudiese comenzar otro fuego, descubrimos algo que nos sacudió. Debajo de la escalera central, en un armario con materiales de limpieza, apareció el quinto fuego del día. Se había iniciado encima de un tambor de unos 200 litros (50 galones) de un producto de limpieza altamente inflamable. Se había sumergido un trapo en ese solvente, y se habían puesto docenas de toallas de papel alrededor y encima del tambor y se les había prendido fuego.

Lo que descubrimos fueron solamente las toallas de papel parcialmente quemadas. ¡Hay sólo una explicación! Aparentemente un escuadrón de ángeles guardianes sencillamente había apagado el fuego.

En esos días no teníamos puertas cortafuego en las escaleras en ese edificio de madera. No

tengo la menor duda de que si hubiese ocurrido la explosión de ese solvente de limpieza, el dormitorio se hubiera quemado completamente, y podría haber habido pérdidas de vidas.

Hubo sospechosos, pero no hubo confesiones. Uno de los alumnos mayores organizó a sus compañeros en turnos permanentes para patrullar el dormitorio ante cualquier nueva contingencia. Fueron momentos que pusieron a prueba nuestra fe, que nos llevaron a orar para recibir valor mientras enfrentábamos nuestras ansiedades y temores.

Como un mes más tarde, un alumno de 14 años de edad hizo una confesión. Descubrimos que tenía un historial de intentos de incendio y que había estado bajo atención psiquiátrica por piromanía. Su intención era quemar completamente el edificio, pero Dios tenía un plan diferente.

Universidad Andrews

Esta es una historia que repito con frecuencia a mis estudiantes. Estaba en mi casa cuando sonó el teléfono de parte de un ex miembro del personal que todavía vivía en una de las casas de la universidad. Me explicó que necesita mi ayuda inmediata. Un grupo numeroso de varones estaban congregados en el parque del otro lado de la calle frente a su casa, y le estaban arrojando bolas de barro. Le pregunté cuál era el problema y me dijo que él había hecho un "arresto por un ciudadano", a un estudiante que había pasado manejando su automóvil de manera temeraria al pasar frente a su casa. Aparentemente los estudiantes estaban reaccionando ante ese hecho.

Me apresuré a ir al lugar. Cuando di vuelta al extremo noroeste del dormitorio Meier me di cuenta que ese hombre tenía razones para estar alarmado. Más de cien muchachos estaban en el parque a cierta distancia de él, que estaba sentado sobre el capó de su automóvil. En su mano tenía un bate de béisbol que estaba usando para detener los terrones de barro. Mientras me aproximaba hacia los estudiantes yo oraba: "Señor yo no sé qué debo hacer o decir, pero esto tiene que parar, ¡ayúdame!" Yo mismo me escuché decir: "Caballeros, parece que sería más valiente tratar con este hombre frente a frente. Tirar bolas de barro desde esta distancia no requiere de mucha valentía".

Los muchachos pensaron que era una buena idea y se prepararon para enfrentar al hombre y a su bate. Rápidamente les dije: "Permítanme intentar traerlo a nuestro terreno. Esto puede tomar un poco de tiempo, así que, ¿qué tal si nos encontramos en la sala de cultos dentro de una hora? Trataré de estar allí con él". Después de haber aceptado el plan, el grupo enojado se dispersó.

Conversando con el blanco de los terrones, rápidamente descubrí lo que había sucedido. En

aquellos días el departamento de seguridad de nuestro campus era al mismo tiempo el departamento de transporte. El "jefe" encargado tenía un viejo automóvil familiar que usaba para los viajes al aeropuerto, pero no tenía un patrullero ni autoridad para patrullar las calles y caminos dentro de la universidad. Durante semanas el hombre del bate había estado pidiendo ayuda. Era verdad que algunos varones internos manejaban peligrosamente y a cierta velocidad enfrente de las casas de esa área, y más de una vez invadían el césped de las casas con sus neumáticos. Finalmente, después de muchas quejas, el encargado de seguridad en el campus sugirió que quizá un "arresto por un ciudadano" era apropiado.

Ese domingo en particular, un alumno muy conocido, manejando temerariamente cruzó por encima del césped en cuestión. Inmediatamente el hombre siguió el auto de ese alumno y sorprendentemente lo convenció que lo acompañara a la estación de policía. Allí se le aplicó una multa sustancial por el problema.

Cuando el estudiante regresó al internado ya no tenía más espíritu de cooperación. La historia se corrió rápidamente y se juntó un grupo y los terrones de barro volaron. En ese momento entré en la escena.

El hombre del bate me acompañó a mi oficina. Pedí que viniera el alumno que había recibido la multa. Esta vez conseguimos tener un diálogo. Finalmente un apretón de manos selló el acuerdo de que la acusación de conducción temeraria sería levantada a cambio del apoyo para elaborar un plan para solucionar esos problemas para todos.

Juntos nos dirigimos a la sala de cultos que estaba llena con alumnos internos, listos para entrar en acción. Otra vez oré pidiendo palabras apropiadas. "Caballeros, estoy aquí para resolver este problema. Si alguno esta aquí por una razón diferente y no está listo para buscar una solución, le pido que se retire". Ninguno salió.

"Quisiera insistir en algunas reglas básicas. En primer lugar, hablará solamente una persona a la vez. En segundo lugar, si usted tiene algo para decirle a este hombre, quiero que se ponga de pie, se identifique por nombre y entonces diga lo que quiere decir. Si estas reglas básicas son aceptables para ustedes, entonces procederemos. ¿Qué quieren que hagamos?" Hubo un largo silencio roto finalmente por uno de los alumnos mayores que simplemente dijo: "Avancemos".

Todavía me resulta difícil creer lo que ocurrió en esa sala repleta de jóvenes emocionalmente cargados. En menos de 45 minutos estaba circulando una petición, firmada por los presentes. Solicitaban a la administración de la Universidad Andrews que encontrara los fondos para crear un departamento de seguridad interno plenamente operativo y que estuviera separado del departamento de transporte. También se pedía en la solicitud que el equipo de seguridad del campus tuviera la

autoridad para enfrentar a los estudiantes que manejaban de manera descuidada. En pocos meses, esa solicitud fue aprobada por la administración.

¿Qué fue lo que cambió la dirección de la ola? Mis oraciones contestadas y el poder del Espíritu Santo fueron gran parte de la respuesta, pero creo también que el sentido común de esos varones funcionó. Cuando se dieron cuenta de que en esa área había más de diez niños que frecuentemente jugaban junto a las calles y caminos del campus, y que sus padres tenían temor por un posible accidente, respondieron debidamente a la situación. Considero que este fue un momento del cual se pueden enorgullecer los varones internos de la Universidad Andrews .

Colegio secundario de Blue Mountain

Durante la década de los 60 y comienzos de los 70, cientos y (quizá miles) de cartas de ánimo y reconocimiento fueron enviadas a estudiantes y a algunos profesores en muchos de nuestros colegios y liceos de Norteamérica. Las cartas venían de M. Zolnerzak. Yo estaba en el Colegio de Walla Walla cuando recibí mi primera carta.

¿Quién era este hombre? ¿Cómo sabía de mí? ¿Qué lo motivaba? Esta y otras preguntas eran discutidas por aquellos que recibían sus cartas. Debido a que el remitente estaba incompleto resultaba imposible contestarle a este hombre misterioso. En aquellos días, a diferencia de lo que pasaría hoy, la idea de llamarlo por teléfono no nos pasó por la mente.

Cada carta era similar en estilo. En una escritura garabateada a mano, la carta comenzaba generalmente: "Es con placer que he notado últimamente...." A continuación M. Zolnerzak describía una realización o evento en el que la persona que recibía la carta había participado. Hoy sé que Zolnerzak estaba suscrito a los periódicos escolares. Si un nombre aparecía en el periódico, lo más probable es que recibiría una carta poco después. Cada carta terminaba más o menos igual: "Felicitaciones. Que Dios te siga bendiciendo". Estaba sencillamente firmada: M. Zolnerzak. El único indicio era el matasellos del correo: Merced, California.

Durante un tiempo en Walla Walla la moda de hablar a lo "Zolnerzak" invadió el campus. Recuerdo que una vez estaba en la fila del comedor cuando un alumno que estaba detrás mío me habló en el mejor estilo Zolnerzak, diciéndome: "Es con placer que noto que usted hoy escogió el asado de lentejas antes que el bife vegetariano. Felicitaciones. Que Dios lo siga bendiciendo". Afortunadamente la moda no duró demasiado.

Después de mi graduación en Walla Walla nos mudamos al Colegio secundario de Laurelwood. La correspondencia de Zolnerzak también llegó allá. Tres años más tarde nos mudamos al Colegio secundario de Columbia. Zolnerzak también envió cartas allá. En 1970 nos mudamos al Colegio secundario de Blue Mountain, en Pennsylvania. Aparentemente la correspondencia de Zolnerzak no llegaba tan al este.

Años más tarde, un día de verano, me encontraba hojeando una copia del boletín noticioso de La Voz de la Profecía. Allí, muy destacada en la página, había una foto de M. Zolnerzak. Con gran entusiasmo leí que había sido el primer graduado (1942) del curso por correspondencia de La Voz de la Profecía. Pero lo más sorprendente para mí fue que M. Zolnerzak había sido bautizado el 2 de febrero de 1973. ¡Su ministerio de escribir cartas comenzó cuando todavía no era miembro de iglesia!

¡Qué cantidad de preguntas invadieron mi mente! El misterio del trabajo de apoyo al servicio que prestó este hombre solamente se profundizó. Hasta me pasó por la mente la idea de que Zolnerzak había muerto, y que su bautismo había sido el de un converso en su lecho de muerte. ¿Serían algunas vez contestadas mis preguntas?

Pasaron tres años. Un sábado de tarde me encontraba participando en una discusión informal con un grupo de alumnos de Blue Mountain. Estábamos en el corredor del internado, si recuerdo bien, hablando de apellidos poco usuales que se encontraban en el área. Así, con inocencia, pregunté si ellos habían oído el nombre de Zolnerzak. Como no sabían nada les conté la historia.

Un rato más tarde Rob vino a mi oficina con una propuesta. Había estado en la conversación anterior, quería iniciar una sociedad Zolnerzak y tenía un plan en mente.

En el nombre de Dios y con el espíritu de Zolnerzak, un hombre que siempre se había interesado por los estudiantes, Rob quería en forma encubierta y anónima colocar un paquetito de regalo en cada pieza de los estudiantes varias veces durante el año. Su plan contemplaba cosas realmente sencillas (una barra de chocolate, pasta de dientes, hojitas de afeitar, lápices y otros elementos por el estilo). El plan creaba la necesidad de usar una llave maestra y por supuesto este no era un problema pequeño. Rob estaba en segundo año y me parecía bastante responsable, pero todavía era considerado como uno de los alumnos nuevos. ¿Podría yo confiar en sus manos una llave maestra? Me pareció que sí, y la "Sociedad Zolnerzak" se transformó en parte de la leyenda y tradición del Colegio secundario Blue Mountain.

Tarde en la noche, Rob, algunas veces ayudado por dos amigos, se dirigía a la pieza que había escogido previamente. Abría la puerta de manera silenciosa y colocaba una bolsa colgando del picaporte de la puerta por dentro. En cada una de las bolsitas había algún regalito junto con una

tarjeta con pasajes bíblicos escritos a mano, elegidos por los muchachos, y firmado "La Sociedad Zolnerzak". Los paquetes también incluían galletas caseras que venían desde New Hampshire, hechas por la madre de Rob.

¡Qué impacto hicieron sobre el ambiente del campus estas manifestaciones sencillas! ¿Quiénes eran los "Zolnerzak"? ¿Cómo entraban a los cuartos? Este era muchas veces el tema de charla durante los desayunos en el comedor. Un día uno de los alumnos graduandos me confrontó con su conclusión: "Muy bien, preceptor, puede ser honesto conmigo. Estos Zolnerzak son realmente ángeles, ¿verdad?"

Se desarrolló un mito que me hizo recordar la leyenda de Santa Claus. Muchos de los varones residentes comenzaron a creer que los Zolnerzak los escogían ¡porque ellos eran buenos! Yo no hice nada para desanimar ese mito.

En la realidad, aquel año escolar fue un período libre de problemas de disciplina y se sembró un espíritu de generosidad y bondad que inundó el dormitorio. El año escolar anterior había sido difícil, pero no fue así ese año. Creo que el Espíritu Santo combinado con el espíritu generoso de M. Zolnerzak, demostrado por esos alumnos, había transformado literalmente el ambiente de ese dormitorio.

Hace poco tiempo volví a conversar con Rob. Hoy en día está casado, y tiene dos hijitas. Me aseguró que la sociedad Zolnerzak y las experiencias que tuvo durante ese año se mantenían como los recuerdos más gratos de sus años de adolescente. Nos reímos juntos comentando las ocasiones en que casi fue descubierto, y cómo todo había sido muy divertido. En mi imaginación puedo verlo reuniendo a su familia después de nuestra conversación. Probablemente les dijo: "Es con placer que quiero compartir con ustedes la historia de un hombre que transformó mi vida y me dio momentos placenteros durante mi segundo año de secundaria".

¿Qué pasó con M. Zolnerzak? Todavía vive en Atwater, California. Está ciego debido a la diabetes y confinado a su cama, y ya no envía más cartas a estudiantes. Esta historia fue recientemente compartida con Mack Zolnerzak, ese hombre humilde a quien le gustaba escribir cartas de ánimo y apoyo.

¿Será Mack Zolnerzak consciente de la diferencia que provocó en las vidas de aquellos que fueron tocados por sus cartas? De este lado del reino de los cielos probablemente no. Pero Rob y yo estamos entre aquellos que fueron afectados de manera personal por su ministerio. Cuatro varones de diferentes escuelas en Norteamérica durante las décadas del 60 y del 70 me comentaron del impacto positivo que Mack Zolnerzak hizo en sus vidas. Estos cuatro hombres están empleados por la iglesia y ahora Mack Zolnerzak lo sabe y sospecho que esta historia todavía no ha terminado.

Colegio secundario de Columbia

En Columbia yo era responsable de la supervisión de los estudiantes que trabajaban como vigilantes nocturnos. Allen era uno de ellos y había ganado mi confianza y respeto por su trabajo fiel. Una noche después de la una de la madrugada, sonó la campanilla de nuestro departamento. Mi esposa me despertó y medio dormido fui hasta la puerta. Era Allen. "Preceptor, quería decirle que mientras estaba realizando mi trabajo en la ronda frente al dormitorio de las niñas, hace poco rato, una persona que iba por el camino me vio, y puede haberse llevado una impresión equivocada, así que en caso de que lo llame yo quería que usted supiera que fue a mí a quien él vio".

"Gracias Allen", musité. "¿Hay algo más que necesito saber a propósito de este incidente?"

Después de haberme asegurado que todo estaba en orden me volví a mi cama. Antes que el sueño me tomara por completo, volvió a sonar el timbre de la puerta. ¡Era Allen!

"Preceptor, he estado pensando acerca de lo que le dije hace unos pocos minutos. Quizá olvidé mencionarle que yo estaba conversando desde la ventana con mi enamorada. Sigo preocupado porque la persona que me vio desde el camino puede haberse llevado una idea equivocada".

Nuevamente le agradecí y le pregunté si había algo más que necesitaba decirme. Su rápida negativa parecía genuina, pero esta vez me quedé recostado en el sofá del living. Pronto la campanilla sonó nuevamente.

"Preceptor, olvidé decirle que no había tejido en la ventana de mi chica... Nos besamos unas pocas veces.

Le agradecí a Allen y le pregunté si había algo más que necesitaba decirme. Pero después de otra sincera declaración de su inocencia le dije que podíamos conversar de esto en la mañana. Me fui al sofá y no había pasado mucho tiempo cuando nuevamente sonó la campanilla.

¡Pobre Allen! Su conciencia se había convertido literalmente en un campo de batalla entre el Espíritu Santo y su naturaleza carnal. He visto muchas veces esta batalla antes y después, pero recordaré siempre la dureza particular de la lucha de Allen. Era un muchacho responsable y quería hacer las cosas de la manera correcta.

Finalmente tuvo valor para decirme que había entrado por la ventana y que se había acostado con su novia. Aun cuando sabía que los dos tendrían que enfrentar las consecuencias de esa conducta, el hecho de que la batalla moral había sido ganada en su corazón fue muy importante para él.

Este incidente ocurrió hace muchos años. La vida de Allen no continuó libre de tentaciones. Sospecho que más de una vez tuvo que recordar las lecciones que aprendió aquella noche en el dormitorio. Pero esa noche se ganó una victoria, y es la clase de experiencia que puede ser un punto de referencia para la vida. ¡Qué privilegio el mío de haber sido parte de ella!

Universidad Andrews

Greg era un estudiante con energía de sobra y una personalidad cautivadora. Su reputación le había precedido cuando vino a la Universidad Andrews. Durante sus años de escuela secundaria se había transformado en una leyenda por sus travesuras y picardías. Debido a que su padre era pastor, parecía que Greg quería demostrar que no era un muchacho piadoso.

Al llegar a la universidad se inscribió en el curso de enfermería, y por causa de la intensidad de sus estudios y trabajo, el tiempo para picardías era limitado. Mis asociados en el preceptorado y yo mismo francamente gozábamos de la compañía de Greg; pero al mismo tiempo estábamos muy preocupados porque parecía estar espiritualmente a la deriva.

Pocos días antes de su graduación ocurrió un incidente muy desagradable en el campo de juego. Un alumno de la clase de graduandos, reaccionando a algún grito de un espectador, tiró con violencia una pelota de sóftbol hacia el público, que golpeó a una compañera. ¡Greg estaba furioso! Todavía recuerdo sus palabras indignadas al confrontar al graduando. "Personas como tú son las que me hacen dudar del cristianismo. Personas como tú son las que me hacen pensar en abandonar esta iglesia. Personas como tú hacen que el ministerio de mi padre sea tan difícil".

Esa noche fui para ver a Greg. Fue más amigable, pero no estuvo dispuesto a hablar del incidente en la cancha. Poco tiempo después se graduó. Oí más tarde que anunció que ahora era un "ateo".

Encontró trabajo en un hospital cercano, lo que lo mantuvo suficientemente próximo como para que oyéramos de él de tiempo en tiempo, pero hasta donde yo sepa, nunca visitó el campus.

Pasado algún tiempo, se le asignó a Greg una paciente que también se declaraba atea. Pasaron un tiempo muy agradable juntos, riéndose de las tonterías de los cristianos que seguían creyendo en los mitos de la Biblia.

La mujer tenía una enfermedad terminal y había sido traída al hospital para morir. Un día, bajo un tremendo dolor por su cáncer, miró a Greg a los ojos y le preguntó: "¿Crees que hay vida

después de la muerte?"

¡La pregunta sacudió a Greg! "¿Qué clase de pregunta es ésta? ¡Tú eres atea! ¡Yo soy ateo! Nosotros no creemos en esas tonterías, por supuesto que no existe tal cosa como vida después de la muerte".

En una voz apenas audible la mujer le pidió: "¿Podrías decirme lo que tu padre diría en un momento como éste?" Greg le aseguró que todo eso era un mito, pero obedientemente compartió un estudio bíblico acerca del estado de los muertos, de la resurrección y del cielo.

Algunos días más tarde la mujer, que estaba muy enferma, le pidió a Greg que orase por ella. Otra vez reaccionó con vehemencia: "¡Nosotros somos ateos, y no creemos en esas tonteras!"

Suavemente la mujer le pidió a Greg que orase como su padre oraría en tal situación. Greg hizo lo que pidió. En el rostro de la mujer se reflejó la paz; poco después falleció.

Aun antes de informar que la paciente había muerto, Greg en pie junto a la cama dijo: "Me doy por vencido, Señor. He corrido tan rápido y tan lejos como pude para librarme de ti, pero estoy cansado. No puedo seguir corriendo. Dime qué quieres que haga".

Ese otoño Greg volvió a la Universidad Andrews para matricularse en el Seminario. Poco más tarde se graduó y actualmente sirve como pastor en la iglesia adventista.

Estas historias de fe, de actos de bondad, de oraciones contestadas, y de vidas cambiadas por medio del poder del Espíritu Santo son legendarias entre nosotros, que hemos invertido años de servicio en el ministerio de los dormitorios estudiantiles. Estos relatos necesitan ser contados una y otra vez. Estos pequeños esbozos de vida en los internados y sus tradiciones, son compartidos aquí en primer lugar para motivarte a contar tus historias. Las historias que no se cuentan y vuelven a contar, corren el riesgo de ser olvidadas con el paso del tiempo. ¡Qué pérdida grande sería esa!

Preguntas para discutir

1. Explica las razones que tuviste para tomar esta clase y/o leer este libro. Analiza tus motivos y tus metas.

2. Describe el dormitorio donde viviste como estudiante. ¿Te acuerdas del número de tu pieza? Describe tus piezas. Describe los internados donde has servido como preceptor.

3. ¿Qué temas centrales descubriste entre las historias que leíste en este capitulo?

4. Identifica y describe a los preceptores que conociste. Relata una historia cálida, divertida, memorable, desagradable o dolorosa de alguno de tus preceptores.

5. Comparte tu propia historia sobre "Si estas paredes hablaran". Si te parece que ésta podría animar e inspirar a otros, escríbela y envíala al autor, junto con tu permiso para usarla.

Capítulo 2
Los comienzos de los internados adventistas

Al organizarse el primer colegio adventista en Battle Creek, Michigan (1874), no estaba incluida la idea de tener internados para los estudiantes. Los primeros catálogos parecen indicar que los administradores no creían en alojamientos administrados por la escuela. Todo aquel que lo deseaba podía encontrar hospedaje en los hogares de los miembros de iglesia o del personal del colegio que vivía cerca, o buscar su propio alojamiento (*Battle Creek College*, 1874-75, p. 23).

De acuerdo con las normas actuales, esa parecía ser una actitud altiva e incomprensible. ¿Cómo pudo parecerles aceptable? Para comprender las razones que tuvieron los primeros administradores del Colegio de Battle Creek para llegar a esas conclusiones, rastrearemos la historia de los dormitorios estudiantiles en los Estados Unidos, y al mismo tiempo reconoceremos que los colegios adventistas en Norteamérica y otras partes del mundo fueron influenciadas por ese modelo norteamericano.

Desarrollo histórico de los dormitorios estudiantiles norteamericanos

Durante la época de la colonia se construyeron los primeros colegios en los Estados Unidos, y la mayoría fueron establecidos por las denominaciones. El alojamiento típico fue una modificación del exitoso plan aplicado por Oxford y Cambridge en Inglaterra. En estas instituciones, el lugar donde vivían los alumnos era considerado como parte de la experiencia de éstos y por lo tanto era muy importante. Los responsables de la administración de un hogar estudiantil eran llamados "tutores". En general eran egresados del nivel superior, y se los consideraba como miembros del personal docente (Powell et al., 1969).

Las primeras escuelas coloniales enfatizaban la enseñanza de la religión y la moral; pero no estaban tan centradas en el alumno como el sistema británico. El colegio proveía de alojamiento y pensión para los tutores que eran contratados. Los reglamentos se caracterizaban por su dureza y obligatoriedad, y abarcaban todos los aspectos de la vida diaria de los estudiantes poniendo el énfasis intencional sobre una buena conducta.

Debemos notar que muchos de los alumnos de ese período eran muy jóvenes, ya que era común entrar a un colegio superior a los trece o catorce años de edad. Cuando combinamos la edad y el estado de maduración con la apasionada preocupación que tenían los profesores por el bienestar

moral y entrenamiento religioso de los alumnos, encontramos que había una justificación razonable entre los dirigentes educacionales por el estricto cumplimiento de reglamentos rígidos. Las reacciones resultantes del alumnado eran extremas y el ambiente en los campus era muchas veces caótico. Los primeros informes de aquella época están marcados por descripciones de mala conducta de los alumnos, de problemas disciplinarios, de peleas por la comida, y de vandalismo. Se dice que por lo menos dos presidentes de colegios superiores fueron muertos por los alumnos, y muchos tutores y profesores fueron muchas veces atacados con palos y piedras. Existen evidencias de que en cierto colegio algunos miembros del personal docente fueron azotados por los alumnos internos. También existe el registro de un duelo que resultó en la muerte de un alumno. Todo comenzó en el comedor, cuando dos alumnos querían el mismo pedazo de pescado, según se informó (*Ibíd.*).

Los problemas causados por peleas por la comida era tan comunes que los tutores se ubicaban en una plataforma alta en el comedor. Esta ubicación les permitía una mejor visibilidad y la posibilidad de ver al alumno originador de la pelea por la comida. El vandalismo era también muy común. Se informa que reemplazar retretes destruidos, vidrios rotos y puertas dañadas eran tareas inacabables (Powell et al.).

Los colegios deseaban tener a los alumnos en el campus para darles formación religiosa y moral. No era un accidente, entonces, que los colegios fuesen construídos en lugares aislados. Esto hacía que los alumnos no tuviesen otra opción que vivir internos, y también tenía la intención de controlar la conducta de ellos. Conseguir permiso para salir era muy difícil, por esto los alumnos usaban una "creatividad" extrema para "ganarle al sistema" (Blimling y Miltenberger, 1984).

Durante el siglo XIX la filosofía del alojamiento estudiantil tuvo un cambio notable. En la medida que el control secular comenzó a reemplazar al religioso, la preocupación por la conducta del estudiante fue más tolerante. Este cambio de filosofía pareció ser una reacción pragmática a dos tendencias: la matrícula de los colegios aumentó hasta el punto que el control rígido de la conducta moral parecía impracticable, y las limitaciones financieras no hacían posible la construcción de nuevos dormitorios.

En la década de 1850, los colegios norteamericanos nuevos no ofrecían alojamiento para el estudiantado. Por lo tanto, era responsabilidad del alumno encontrar su propio hospedaje o departamento. Además una filosofía educativa alemana estaba de moda y tenía muchos adeptos. El ideal, de acuerdo con esta filosofía, era no asumir ninguna responsabilidad por el alumno más allá de la sala de clases. En esta época Henry Tappan, presidente de la Universidad de Michigan, transformó los dormitorios de su campus en salas de clases (Perry, 1933).

Otro nombre importante en la discusión con respecto a la pertinencia de los internados es el de Francis Wayland. Este señor era muy conocido y respetado y criticaba acerbamente la vida de

internado y el papel que tenía en la educación superior norteamericana. Declaraba también que obligar a los alumnos a vivir juntos, sin tomar en cuenta la edad, "no era natural" y que llevaba a malos hábitos de aprendizaje (Powell et al., 1969). Sus conceptos influyeron en el pensamiento de muchos dirigentes educacionales, incluyendo, tal vez, a los pioneros de Battle Creek.

En 1861, se inauguró el primer colegio para señoritas en los Estados Unidos: Vassar. La educación, específicamente para niñas, introdujo de nuevo la creencia de que ellas necesitaban ser protegidas. Nuevamente la realidad es que los reglamentos fueron duros y obligatorios, pero esta vez sólo para las damas. Los estudiantes varones continuaban libres de todo reglamento una vez que abandonaban el aula. Los dirigentes educacionales creían que las mujeres necesitaban que se las protegiera de los males de afuera y que se les enseñara a ser damas y, eventualmente, buenas esposas y madres. Las preceptoras eran las encargadas de los dormitorios para señoritas, en el campus. Las habitaciones eran inspeccionadas para comprobar su limpieza. Se enseñaban buenos modales y moral, y todo visitante varón era cuidadosamente evaluado y su conducta supervisada (Powell et al., 1969). La idea corriente era que los internados eran tal vez necesarios para las mujeres, pero no tanto para los varones.

El Colegio de Battle Creek

En este medio de desigualdad en la forma de tratar los sexos se estableció en Battle Creek (1874) la primera contribución adventista a la enseñanza superior. Las educación moral fue prioritaria desde sus comienzos. Veamos estas citas extractadas del primer catálogo anual del colegio para 1874-75:

> Los fundadores del colegio de Battle Creek han visto necesario que para la mejor protección de nuestros hijos e hijas se establezca este colegio donde las influencias morales y religiosas son de primera importancia. Esto se hace para protegerlos de las viles influencias que socavan el carácter en muchas de nuestras instituciones del saber, y donde no se estimula ningún concepto religioso personal y especial.
>
> En tiempos como estos, cuando los estudios serios y sólidos son considerados desagradables, cuando a nuestra juventud se presentan toda clase de incentivos para malgastar el tiempo, y cuando la moral es tan difícil, es necesario que el carácter y la conducta general de nuestros alumnos sea asiduamente vigilada... Se realizarán esfuerzos incansables para cultivar en nuestros alumnos los principios de un carácter verdaderamente virtuoso (*Battle Creek College,* 1874-75).

A pesar de hablar de estos valores, aquellos primeros responsables no hicieron planes para construir internados estudiantiles en la década de 1880. El catálogo de ese año dice: "Se considera que los dormitorios son inseguros para el crecimiento saludable de los estudiantes y, por esta razón,

no se los provee. Pero muchas casas de vecinos están abiertas a un costo moderado para quienes deseen alojamiento y pensión" (*Battle Creek College,* 1880-81). Como ya se mencionara, esta era la tendencia del pensamiento educacional para la formación de los varones, pero no hacían provisión para lo que se creía eran las necesidades de las mujeres. Tal vez más importante aún, al no ofrecer alojamiento no apoyaban la filosofía declarada del colegio ni creaban el sentido de comunidad que se deseaba.

Al año siguiente se inició un "sistema de club para alojamiento en el cual se estimulaba que los residentes compartían por igual la preparación de las comidas y los gastos" (*Battle Creek College,* 1875-76). En 1876 los administradores asumieron la responsabilidad de encontrar hogares adecuados en la comunidad. Los estudiantes debían someterse a los reglamentos, pero era difícil imponerlos debido a que los lugares de hospedaje estaban muy esparcidos.

Durante esa época Elena G. de White aconsejó la enseñanza de cursos prácticos para los alumnos. También se instruía al colegio que se preocupara por la vestimenta de los estudiantes, sus hábitos de trabajo, las elecciones de estilo de vida y los modales (*Battle Creek College,* 1887-88). Sin embargo, el sistema de alojamiento continuaba dificultando esta labor.

El proceso de cambio se aceleró en 1884. Se construyó el dormitorio para señoritas, conocido como el South Hall, que albergaba también el comedor; pero los varones continuaban viviendo en pensiones, cabañas, hogares de miembros del personal y departamentos.

En el año 1887, trece años después que el colegio de Battle Creek abriera sus puertas, se ubicó a los jóvenes y señoritas en internados, y así se finalizó con la transición, llegando a ser una institución con internado. Durante ese verano comenzó la construcción del West Hall, residencia de señoritas, que fue ocupado en septiembre, a pesar de que todavía la construcción estaba en marcha. Los varones se mudaron al South Hall, recientemente desocupado por las señoritas (*Battle Creek College*, 1887-88).

Como preparación para este cambio, W.W.Prescot, director general, junto con su esposa Daisy y Effie Rankin, la directora de la cocina, visitaron en la costa este del país diferentes instituciones educativas para señoritas. En Massachusetts recorrieron el colegio Wellesley, el Seminario femenino Mt. Holyoke y el colegio D. L. Moody. Luego viajaron a Virginia para visitar el Instituto Hampton.

A su regreso a Battle Creek, esta comisión comparó sus notas y observaciones, y con ellas prepararon un plan adaptado a las necesidades y condiciones de Battle Creek, agregándole el toque de la filosofía adventista de la educación. Sus recomendaciones recibieron el nombre de "Plan Battle Creek", y mucho de lo que todavía hacemos en la vida de los internados refleja este plan (Murray, 1970).

También en 1887, los esposos Prescott fueron los primeros preceptores que vivieron en el West Hall con las estudiantes y otros pocos miembros del personal docente. Los varones fueron hospedados en el South Hall, en donde siguió estando el comedor. Se esperaba que todos los alumnos vivieran en estos internados, a menos que fueran residentes de Battle Creek y vivieran con su familia (*Battle Creek College*, 1886-87). El hecho de que el director general y su esposa fueran los preceptores tal vez dice algo de la importancia que Battle Creek College le asignaba a llegar a ser una institución con internado.

La rápida expansión del sistema educativo adventista

En 1882 se abrieron el Colegio secundario de Healdsburg en California del norte, y el Colegio secundario de South Lancaster, en Massachusetts. Estos fueron los predecesores de los colegios superiores Pacific Union y Atlantic Union. A continuación presentamos una lista no exhaustiva de otros colegios adventistas con internado con su fecha de apertura, y que funcionaban en 1930. Utilizaremos los nombres por los cuales son conocidos en la actualidad

1890 El Colegio danés (Vejlefjordskolen)
1891 Union College, en Nebraska
1892 La Universidad Adventista Southern, Walla Walla College
1893 El Colegio secundario de Mount Vernon, Helderberg College
1894 El Colegio secundario de Solusi, la Universidad de Solusi, y la Universidad Adventista Southwestern
1896 Oakwood College
1897 Avondale College
1898 El Colegio secundario de Great Lakes, el Colegio Sueco, la Universidad Adventista del Plata
1899 El Seminario de teología de Friedensau, el Colegio secundario de Wisconsin
1901 Newbold College
1902 Los colegios secundarios de Indiana, de Laurelwood, de Malamulo, de Lower Gweru, de Mount Ellis
1903 El Colegio de Hong Kong, el de Kingsway, la escuela intermedia Sam Yuk
1904 El Columbia Union College, el Fulton College, los Colegios secundarios de Madison y de Maplewood.
1906 La Universidad Adventista de Chile, el Colegio secundario Hahnkook
1907 El Colegio secundario de Champion, el Canadian University College, el Carmel College, el Colegio secundario de Columbia

1908 El Colegio secundario de Lodi, el Longburn Adventist College, la escuela de preparación Matandani, el Colegio secundario de Shenandoah Valley

1909 El Colegio secundario de Broadview, la Universidad Loma Linda, la escuela secundaria de Hanke

1910 La Escuela secundaria de Nyazura

1912 La Escuela secundaria James White Memorial

1914 El Colegio secundario Mount Pisgah

1915 El Instituto Adventista de Ensino, campus de São Paulo, el Colegio secundario de Hawaii, el Colegio Adventista de Bangalore, el Spicer Memorial College

1917 La Universidad Adventista de Filipinas

1918 El Colegio secundario Gem State, la Escuela Stanborough, el Colegio de Toivonlinnan (Finlandia)

1919 Los colegios secundarios de Auburn, de Enterprise, del Plata Valley, el Colegio secundario superior de India, la Universidad Peruana Unión

1920 El Colegio secundario Thunderbird, el Seminario Adventista de Pakistán, el Instituto Adventista Panameño

1921 La Escuela secundaria superior Flaiz Memorial, el Colegio Adventista de Haití, el Seminario Kellogg-Mookerjee Memorial, el Instituto de Saleve (Collonges), el Colegio secundario Union Springs

1922 La Universidad de La Sierra, el Norwegian Junion College, el Colegio Adventista de Titicaca

1923 La Escuela vocacional de Batuna, el Instituto Adventista Juan B. Alberdi (Argentina), el Colegio del Norte de Luzón

1924 El Colegio y Seminario Lakpahana, el Seminario Marienhoehe

1926 El Colegio secundario del Lejano Oriente, los Colegios secundarios de Forest Lake y de Garden State, el Colegio Misionero del Japón, la Escuela secundaria superior Adventista

1927 El Colegio Unión del Caribe, la Escuela secundaria de Cancele, la Universidad Adventista de Centro América, la Escuela Sunny Hill

1928 El Colegio Bethel, el Colegio Helderberg

1929 El Colegio Unión de Indonesia

1930 El Colegio secundario de las Visayas Orientales, la Escuela secundaria de Good Hope. (*Yearbook of the Seventh-day Adventist Church*, 2000).

El "Plan Battle Creek"

El "Plan Battle Creek" se transformó en el modelo general para cada escuela con internado. Los internados crearon la necesidad de tener un plan de cafetería para nuestros colegios. Vale la pena mencionar que Prescott estaba en contra de un plan tal. Para él era mejor el plan de un edificio comedor. En concordancia con la parte de alojamiento del "plan", los preceptores y preceptoras fueron los encargados de estos. Estos hombres y mujeres vivían en los internados al igual que los tutores de los tiempos anteriores, y además enseñaban algunas clases y eran responsables por una parte del plan de trabajo del programa.

***In loco parentis* [En el lugar de los padres]**

Desde el siglo XVII, las residencias estudiantiles en Norteamérica proveyeron el cuidado y la custodia de los alumnos. A mediados del siglo XIX, comenzando con los colegios para señoritas, se desarrolló el papel de guardianes llamado *in loco parentis* [en lugar de los padres]. Como se indicó antes, se creía que las señoritas necesitaban protección. Por eso se introdujeron reglas rígidamente aplicadas, toques de queda, y el acompañamiento de ellas. Se consideraba que era deber de la escuela preparar y hacer cumplir reglas similares a las paternas. En 1913, esta filosofía fue sostenida por los tribunales (*Gotta vs. Berea College*) (Blimling y Miltenberger, 1984). "In loco parentis", visto a través de los lentes de la filosofía de la educación cristiana, fue adoptado por los colegios secundarios y superiores adventistas. A nivel superior, las reglas para los varones eran menos rígidas, pero ambos sexos afrontaban altas expectativas en el nombre de la educación moral.

"El punto de vista del personal de asuntos estudiantiles"

En las décadas de 1930 y 1940 comenzó a surgir el punto de vista de "Asuntos estudiantiles". Centrado en los estudiantes, los siguientes ideales eran básicos en esta filosofía:

1. Cada estudiante se considera una persona completa.
2. Cada estudiante es único y debe ser tratado como tal.
3. Todo lo que hay en el ambiente del estudiante se considera potencialmente educativo y útil para su pleno desarrollo.
4. El estudiante es responsable por su propio desarrollo personal.

En las décadas de 1950 y 1960 se produjo la aceptación de esta filosofía en la mayoría de los campus adventistas norteamericanos. No se abandonó el concepto de *In loco parentis*, pero la filosofía del "Asuntos estudiantiles" parecía razonablemente compatible con los conceptos de la educación cristiana patrocinados por los adventistas del séptimo día.

Después de la Segunda Guerra Mundial

Los jóvenes y señoritas que ingresaron a los colegios en 1945, endurecidos por las dificultades producidas por la "gran depresión" y la Segunda Guerra Mundial, eran diferentes de los estudiantes universitarios anteriores a la guerra. Tendían a estar más orientados hacia las carreras, eran más maduros, y más a menudo provenían de hogares de la clase trabajadora. En los campus adventistas se llenaron las vacantes de alojamiento disponibles, y tuvieron necesidad de más todavía. Había disponible dinero del Estado para beneficiar a los veteranos, lo que añadía más personas a la población del campus.

Los muchos niños nacidos cerca del fin de la Segunda Guerra Mundial y en años siguientes, crearon la necesidad de más construcciones en los campus. Durante esta época se levantaron muchas residencias estudiantiles para albergar al influjo de los "Baby Boomers" [la generación de bebés que se produjo después de la guerra]. Estas residencias, sin embargo, eran generalmente edificios de varios pisos y complejos extendidos (Blimling y Miltenberger, 1984). A menudo se perdió la provisión de espacios pequeños e íntimos, aun en los campus adventistas.

El enfoque del desarrollo estudiantil

Las décadas de 1950 y 1970 vieron la aceptación creciente del enfoque del "desarrollo estudiántil" en los colegios y universidades norteamericanos. Esta filosofía se caracteriza por una creencia de que los estudiantes maduran por etapas y ciertas tareas deben ser dominadas en cada etapa de la maduración (*Ibíd.*, 1984). Una meta del desarrollo estudiantil era "maximizar la integración del desarrollo cognitivo de los estudiantes con el desarrollo de toda su personalidad" (Schroeder y Mable, 1994). Uno de los papeles principales de los directores de los internados en los campus seculares llegó a ser el de educadores. En los colegios y universidades adventistas, la aceptación fue más lenta. Tal vez se debió a una actitud arraigada del concepto de *in loco parentis*, tal vez porque los preceptores estaban sobrecargados con expectativas administrativas para manejar la conducta de los estudiantes. Cualquiera fuera la razón, en las instituciones adventistas comenzaron a hacerse esfuerzos, en diversos frentes, en las décadas de 1980 y 1990. Los preceptores comenzaron una programación educativa, a crear en las residencias estudiantiles un "centro de aprendizaje para la vida" modificado, y adiestrar a sus ayudantes estudiantiles a asumir un papel educativo además de su rol de modelos y líderes espirituales. El capítulo 13 contiene explicaciones adicionales de la teoría del "desarrollo estudiantil".

El movimiento de bienestar

Durante las décadas de 1970 y 1980, mientras la filosofía del "desarrollo estudiantil" ganaba apoyo, el "bienestar" llegó a ser una tendencia popular en los campus de los colegios y las universidades norteamericanas. El desarrollo de la persona total también era importante para los adventistas, y los preceptores comenzaron a experimentar con la programación en esta área. Una cita favorita llegó a tener mayor significado para los educadores en las residencias estudiantiles.

> La verdadera educación significa más que la prosecución de un determinado curso de estudio. Significa más que una preparación para la vida actual. Abarca todo el ser, y todo el período de la existencia accesible al hombre. Es el desarrollo armonioso de las facultades físicas, mentales y espirituales. Prepara al estudiante para el gozo de servir en este mundo, y para un gozo superior proporcionado por un servicio más amplio en el mundo venidero (White, 1998, p. 13).

El aprendizaje estudiantil

Aunque el ingreso en los colegios adventistas fue lento, la tendencia de la década de 1990 y comenzando en el nuevo milenio es el "aprendizaje estudiantil". El "desarrollo estudiantil" y el "bienestar" son avenidas para el "aprendizaje del alumno", pero ya no son fines en sí mismos. El "aprendizaje estudiantil" exige la cooperación y colaboración intencionales entre los preceptores y los docentes. Al no seguir pistas paralelas aunque separadas, el "aprendizaje estudiantil" requiere que los preceptores proporcionen "experiencias educativas coherentes, bien equilibradas e integradas" (Schroeder y Mable, 1994).

Se aplica la expresión "Colegios que involucran" a las instituciones de educación superior que fortalecen el "aprendizaje estudiantil" por causa de que ciertos factores o condiciones están presentes en los campus. Estos factores comunes a una escuela que proporciona oportunidades creativas poco frecuentes y de éxito fuera del aula son:

1. Una misión y filosofía que todos entienden claramente, y se refleja en la forma en que las residencias estudiantiles organizan sus diversos programas.

2. Una cultura en el campus que usa ritos y tradiciones para promover la participación y el sentido de propiedad y de pertenencia entre los alumnos, profesores, administradores y personal de apoyo.

3. Un ambiente bien mantenido en el campus con espacios favorables para los estudiantes y muchas oportunidades para la participación estudiantil.

4. Reglamentos y prácticas que reflejan la misión, la filosofía y los valores de la institución; y que ayudan a los alumnos a sentirse bienvenidos, que se confía en ellos, y con expectativas y límites claros.

5. El apoyo, estímulo, y compromiso de los administradores, docente, personal de apoyo y ex alumnos hacia los estudiantes y hacia la misión y los propósitos de la institución.

6. Grupos estudiantiles que promueven una conducta responsable, perpetúan las tradiciones del campus, aprenden de sus compañeros y de sus profesores, reciben desafíos del ambiente académico, comprenden cómo funciona la institución, y consideran de igual importancia lo que pasa dentro y fuera del aula de clases (Kuh et al., 1991).

La expansión de la educación adventista

El siglo XX ha visto también el amplio desarrollo de los colegios secundarios y superiores, primero en América del Norte y luego en otras partes del mundo. De acuerdo con estadísticas recientes, existen 1.104 colegios secundarios, superiores y universidades administradas por la iglesia (*Yearbook of the Seventh-day Adventist Church, 2000*). A pesar de las decisiones originales del colegio de Battle Creek, muchas de nuestras escuelas son consideradas actualmente como campus residenciales. En estos internados, hombres y mujeres dedicados, llevan el título de preceptores, ministros en favor de los adolescentes y los jóvenes.

Desarrollo profesional

El desarrollo de la profesión de servicios en favor de los estudiantes ha sido más difícil. Cincuenta y cinco años después de abrirse el Battle Creek College, el Departamento de Educación de la Asociación General autorizó la publicación del primer libro para el adiestramiento previo de preceptores y su perfeccionamiento en servicio, bajo el título de *School Home Manual* [Manual de los hogares escolares]. La autora, Alma Graf, sirvió como preceptora en el Emmanuel Missionary College, en el Washington Missionary College, y en el Pacific Union College entre los años 1909-1932 (Graf, 1929).

En el año 1942 el Departamento de Educación de la Asociación General comenzó la publicación de *The Dean's Window* [La Ventana del Preceptor]. En 1975 y 1980, Mercedes Dyer y Nelson Evans eligieron los mejores artículos aparecidos en *The Dean's Window* y los publicaron como *Readings for Residence-Hall Deans* [Lecturas para preceptores]. En 1978, se organizó la Adventist Student Personnel Association (ASPA) [Asociación del Personal de Asuntos Estudiantiles (APAE)] para los profesionales de los servicios al estudiante, siendo los preceptores los más numerosos. En 1986, *The Dean's Window* pasó a llamarse *The Window* y comenzó sus servicios

como la publicación oficial de APAE, todavía publicada por la Asociación General. En 1996, APAE tomó la responsabilidad total de *The Window*. Actualmente APAE ha sido bien recibida por las divisiones de Interamérica, Euro Africana, Trans Europea, y del Pacífico Sur; y también han comenzado conversaciones con dirigentes del mundo asiático (Murray, 1998).

Nace una subcultura

En la actualidad muchos de nuestros colegios son considerados como campus residenciales. Esto ha dado como resultado una subcultura única en el adventismo. "Ir" al colegio, tener un compañero de pieza, hacerse de amigos y formar amistades profundas, aprender a ser independiente, a asumir responsabilidades (inclusive a mantener un trabajo), y tener a una figura paterna responsable, llamada preceptor, en su vida: todos estos son factores importantes en esta subcultura. Los colegios con residencias estudiantiles crearon una intimidad compartida y un sentido de comunidad. En su vida adulta, muchos estudiantes rastrean sus raíces de desarrollo a la experiencia de vivir en un internado. ¿Hubiera sido diferente el crecimiento de la iglesia adventista en los últimos 138 años sin este concepto de colegios con internados? Yo creo que sí.

En Norteamérica hoy, muchas escuelas con internado están enfrentando un decrecimiento e inestabilidad en la matrícula, especialmente a nivel de enseñanza secundaria. Al mirar hacia el futuro de nuestros colegios, necesitamos considerar cuidadosamente la continuación de este modelo. Este análisis debe ser hecho a la luz de las necesidades de desarrollo de los estudiantes, de la misión de la iglesia, de nuestra filosofía de la educación, de las necesidades percibidas y las reales de tener un sistema escolar separado, de los enormes gastos de este sistema escolar, y de los sacrificios que pedimos a los padres y a la feligresía. Esta es una tarea de gran responsabilidad y que debemos atender con toda seriedad.

Preguntas para discutir

1. ¿Qué temas centrales notó en este capítulo? Analícelos.

2. Analice la vida en una residencia estudiantil en 1800; en un internado de señoritas norteamericano en 1875; en un internado adventista en las décadas de 1940 y 1950. ¿De qué manera el programa de los internados actuales es similar o diferente en nuestros días?

3. Si tuviera la autoridad y la responsabilidad, ¿de qué modo diseñaría un plan para financiar la educación cristiana en las instituciones con internado que los hicieran más alcanzables para los estudiantes?

4. Además del "modelo con internado", describa otras alternativas realistas para la educación adventista. Prepare un caso en favor del "modelo con internado" a la luz de las necesidades percibidas actualmente por las familias adventistas.

5. Analice las ventajas y las desventajas de la institución con internado frente a las instituciones sin internado (con sólo alumnos externos) desde la perspectiva de un alumno; de los padres; y de la iglesia.

6. ¿Qué es *In loco parentis* y cómo se aplica hoy a las instituciones adventistas?

7. En su opinión, ¿por qué se construyeron tantas instituciones adventistas entre 1874 y 1930?

8. Analice el "movimiento del desarrollo/bienestar estudiantil" y "el movimiento del aprendizaje estudiantil". ¿Qué principios que se encuentran en estas dos tendencias pueden aplicarse a las instituciones adventistas con internado?

Capítulo 3
La educación cristiana: un fundamento sobre el cual edificar

Preguntas difíciles

¿Son las presuposiciones filosóficas de la educación cristiana, de acuerdo con Elena G. de White, un fundamento sólido sobre el cual edificar un programa para un internado estudiantil? ¿Trata ella cada uno de esas suposiciones? ¿Se han hecho otras contribuciones importantes después de todos estos años? ¿Qué es exactamente eso que llamamos educación cristiana adventista y cuáles son sus valores reales? Muchas personas hoy cuestionan el costo. ¿Vale la pena el sacrificio económico de los padres y de la iglesia como un todo? ¿Y qué diremos en cuanto al sacrificio emocional y a los riesgos de enviar al niño fuera de su casa a un internado escolar durante esos peligrosos años de la adolescencia? ¿Creemos todavía como iglesia que se necesita un sistema escolar separado y que debemos seguir apoyándolo?

En una época cuando las escuelas adventistas crecen en ciertas regiones del mundo, la administración de la iglesia en Norteamérica tiene que enfrentar muchas veces la realidad de la disminución de matrícula y aún la necesidad de cerrar algunas escuelas. En los últimos cincuenta años, colegios secundarios bien establecidos como Pioneer Valley, Laurelwood, Oak Park, Plainview, San Pasqual, Adelphian y Grand Ledge han cerrado sus puertas. Otros, como Lodi, Sandia View, Newbury Park, y Columbia han clausurado sus dormitorios para tornarse en escuelas diurnas.

Como el futuro de los profesionales que trabajan en los internados de los colegios de la iglesia adventista depende totalmente de dormitorios satisfactoriamente llenos, tanto en escuelas secundarias como en colegio superiores, es apropiado que nos hagamos algunas preguntas difíciles: ¿Cuál es el futuro de las escuelas adventistas en Norteamérica? ¿Qué pasará con las escuelas adventistas en el resto del mundo? ¿Se pueden aprender lecciones de los problemas en Norteamérica? ¿Cuál es el mercado de trabajo futuro para quienes desean ser preceptores? Las disminuciones en la matrícula y el cierre de algunos colegios, ¿muestran fallas básicas en nuestra filosofía tradicional de la educación cristiana? La educación con internados en colegios secundarios y superiores en Norteamérica, ¿ha sido probada y hallada falta? ¿Tendrán la misma experiencia y resultados los colegios adventistas del resto del mundo? ¿Estarían nuestras escuelas con internado llenas si nuestro producto fuera substancial y definidamente mejor? Si nuestros graduados fueran

mejor educados y tuvieran un carácter más sólido y estuvieran más involucrados en el servicio a la humanidad, ¿habría más apoyo de parte de los padres, pastores y otros líderes de la iglesia? ¿Entienden nuestros estudiantes lo que realmente es la filosofía de la educación cristiana? ¿Saben ellos cuál es la misión de la educación adventista? ¿Sienten ellos que son también los propietarios de esa misión?

Conseguir el apoyo

Ha sido muy fácil en el pasado para quienes trabajamos en esta profesión echar la culpa sobre los padres y pastores por su aparente falta de compromiso con la educación cristiana. ¡Qué diferente sería si consiguiéramos más apoyo de las iglesias y de los hogares de nuestros creyentes! El apoyo significa mucho, pero debemos admitir que una parte de la responsabilidad por la disminución de apoyo es nuestra. Cuando hemos sido demasiado controladores, demasiado autoritarios en nuestros reglamentos y en la manera de hacerlos cumplir, a menudo hemos producido graduados que se vuelven ex alumnos amargados. Cuando hemos sido demasiado indulgentes y permisivos, los resultados han sido muchas veces una indiferencia frustrante. El equilibrio entre un desafío (estructura) y un apoyo (cuidado), parece ser crucial. Cuando se preparan programas para los internados, debe tratar de mantenerse este equilibrio.

Cuán bien recuerdo aquella entrevista para mi primer cargo profesional. Mientras el preceptor saliente me guiaba en una visita al internado, le pregunté con qué aspecto de su programa se sentía mejor. Su respuesta fue instructiva. Admitió que lo que más le agradaba era que aproximadamente el 90-95 % de los internos terminaban el día sobre sus rodillas orando antes de irse a dormir cada noche. Una alarma sonó en mi mente. ¿Cómo lo sabía? Mas tarde descubrí que había un reglamento, no escrito, que en ese dormitorio si un estudiante no estaba en actitud de oración o en cama cuando el monitor controlaba el cuarto, era castigado con ejercicio físico. También le pregunté al preceptor saliente cuál era su mayor problema. Me dijo que se trataba del número de alumnos que mojaban su cama durante la noche, posiblemente una indicación de la presión emocional que debían enfrentar esos estudiantes. Las historias que me contaron durante los años siguientes en que estuve a cargo de ese dormitorio, confirmaron mis sospechas.

En resumen, me parece que la mejor solución para aumentar la matrícula en los colegios secundarios es proveer una comprensión equilibrada de la filosofía adventista tradicional de la educación cristiana y un diálogo continuo entre educadores, padres, y pastores y otras personas servidas por la institución, acerca de cómo poner en práctica esa filosofía en un programa activo, con cuidado atento por los alumnos, cristocéntrico, y orientado hacia el servicio. Hace unos diez años, el Colegio secundario de Upper Columbia trabajó intencionalmente por lograr este equilibrio y

consiguieron más que duplicar el número de sus estudiantes (Brantley, verano de 1999). Tal vez el éxito de ese modelo necesita ser bien estudiado y repetido.

Las escuelas de los profetas

Para desarrollar la filosofía de la que estamos hablando puede ayudarnos el considerar las escuelas de los profetas. Estas escuelas fueron organizadas por el profeta Samuel por inspiración divina. Sabemos que fueron construidas en ubicaciones rurales y los estudiantes recibían preparación para el ministerio como también obtenían formación práctica en agricultura. En realidad, producir su propio alimento era una parte importante del programa de esas escuelas. Sabemos también que el programa incluía cómo buscar la voluntad de Dios, cómo desarrollar una vida devocional personal, cantar alabanzas a Dios, aprender a orar y cómo desarrollar una fe profunda (White, 1955, p. 644).

En los relatos del Antiguo Testamento encontramos una historia conocida acerca de una de esas escuelas, en la que hay referencia a lo que tiene que ver con residencias estudiantiles:

> Los hijos de los profetas dijeron a Eliseo: He aquí, el lugar en que moramos contigo nos es estrecho. Vamos ahora al Jordán, y tomemos de allí cada uno una viga, y hagamos lugar en que habitemos. Y el dijo: Andad. Y dijo uno: Te rogamos que vengas con tus siervos. Y el respondió: Yo iré. Se fue, pues, con ellos; y cuando llegaron al Jordán, cortaron la madera. (2 Rey. 6:1-4).

Cómo conseguir la participación de los alumnos

¡Qué bendición es tener estudiantes tan interesados en la escuela que están dispuestos a participar y hacer que acontezca algo positivo! Notemos que los estudiantes querían que Eliseo fuera con ellos. Cuando los estudiantes, los líderes de la escuela y los de la iglesia trabajan juntos por una causa guiada por el Espíritu Santo, solamente habrá resultados positivos. Estos sentimientos fueron muchas veces expresados por Elena de White y son esenciales para nuestra filosofía de la educación cristiana.

"Tienen el privilegio [los alumnos] de ayudar a sus maestros a llevar las cargas y arrostrar las perplejidades que Satanás quisiera hacer desalentadoramente pesadas y penosas" (White, 1971, p. 215.

"Es necesario enseñar a los jóvenes que la vida implica trabajo serio, responsabilidad, preocupación. Necesitan una preparación que les dé sentido práctico, que haga de ellos hombres y mujeres capaces de hacer frente a las emergencias" (White, 1998, p. 215).

"Recuerden que el éxito de la escuela depende de su consagración y santificación, de la santa influencia que sienten que deben ejercer" (White, 1971, p. 252).

Cuando fui al Colegio secundario de Blue Mountain en 1970, la sala de culto necesitaba mejoras. Las casi 200 sillas plegables metálicas debían ser retiradas periódicamente para la limpieza,

y las paredes tenían paneles de madera en mal estado. La sala era larga y angosta, y la persona que hablaba al frente tenía la sensación de que los alumnos estaban demasiado lejos. En resumen, el salón donde íbamos a adorar a Dios cada día, aparecía triste y muy institucional.

Muy poco después que llegué empezaron los esfuerzos para conseguir dinero, pero los resultados fueron pobres. Era una tarea que acobardaba. Pusimos algunas máquinas expendedoras de alimentos. Iniciamos un programa de talentos y vendimos entradas a los estudiantes, padres y vecinos. También probamos hacer caminatas como incentivo para conseguir dinero.

Justo cuando nos parecía que estábamos haciendo algún progreso, el huracán Agnes golpeó nuestro campus. Era junio de 1972. La lluvia cayó a torrentes y el viento soplaba con furia vengativa. La sala de culto era el punto más bajo del edificio y se inundó. El agua *fluía* a través de las paredes en lugar de sólo *filtrarse*. Un grupo de alumnos estuvo trabajando conmigo todo el día, pero no fuimos capaces de detener la inundación.

Más tarde, hicimos un balance de los daños. La alfombra estaba completamente empapada, las sillas mostraban más óxido que antes y los paneles de madera de las paredes se habían retorcido. Para colmo, el olor repulsivo de la sala desafió todos nuestros esfuerzos de ventilación. Había comenzado el proceso de desmoronamiento, pero no teníamos dinero suficiente para hacer nada.

No pasó mucho tiempo para que las cosas empeoraron. Un viernes de tarde uno de los alumnos que trabajaba en la limpieza llegó corriendo a mi oficina. "Preceptor", gritó, "tiene que venir a ver la sala de culto. Hay excrementos humanos flotando en el piso".

Cuando llegué, descubrí que la realidad era peor que su descripción. El sistema de desagüe de las aguas servidas de los tres pisos del edificio estaban vaciándose en el nivel más bajo del dormitorio, o sea en la sala de cultos. Faltaban sólo dos horas para la puesta del sol de ese viernes de tarde. El encargado de reparaciones vino para colocar de nuevo la tapa del desagüe que se había salido, mientras limpiábamos el área de entrada de la sala de cultos. Hecho esto, cerramos la puerta con llave.

Algunos días más tarde, cuando en la sala todo estaba seco, arrancamos la alfombra y quitamos los paneles torcidos de las paredes, y otra vez le echamos llave a la puerta. Nuestras oraciones eran ahora más específicas e intensas. Estábamos seguros que el Señor quería que tuviésemos un lugar donde honrarlo.

La respuesta vino desde la oficina de la Asociación de Pensilvania. Ofrecían pagarnos $ 2.000 por armar las carpas para las próximas reuniones campestres que cada junio se realizaban en nuestro campus. ¡Teníamos la motivación y la mano de obra! Con mi ayudante, Bill Aumack, alabamos al Señor por proveernos la forma de lograr nuestra meta. En febrero de 1976 habíamos completado el proyecto. Colocamos una alfombra dorada, bancos de iglesia reacondicionados

reemplazaron las sillas plegadizas oxidadas, y colocamos la plataforma y el púlpito en uno de los costados largos del salón. Ahora todos los asientos quedaban cerca del púlpito, creando así un ambiente más íntimo, que no teníamos en la configuración inicial.

Un artista pintó una escena pastoril en la pared más alejada de la entrada, y las otras tres paredes fueron recubiertas con paneles otra vez. Colocamos puertas nuevas, e instalamos un nuevo cielo raso. ¡Quedó hermoso! El culto de dedicación fue una expresión de nuestra gratitud y aprecio por todas las bendiciones de Dios.

Pero éste no es el fin de la historia. En 1996 fui para hablar en la "Capilla de la Quietud" (que era el nombre que habíamos elegido darle al salón de cultos en 1976), y noté con pena que la alfombra mostraba sus veinte años de uso, que las cortinas que mi esposa había hecho con cariño estaban echadas a perder por el sol y la humedad, y que había un hueco en el mural donde se había pintado el cuadro campestre.

Con el permiso del colegio me contacté con todos los varones que habían vivido en ese dormitorio cuando yo era preceptor entre los años 1970-1977. Les pedí ayuda financiera para renovar la Capilla de la Quietud. Los fondos vinieron. Otra vez, guiados por el Espíritu de Dios, esos hombres respondieron a la necesidad. Los estudiantes y los ex alumnos siguen haciendo inversiones en aquello en lo que creen. Esta realidad ha sido una lección importante para mí.

Al reflexionar en esto me acuerdo de Jim. Regresó para la reunión de la clase de graduandos de veinte años atrás. Mi esposa y yo estábamos también allí en esa reunión de la clase, el sábado de noche. Durante los años de estudiante, Jim había sido un bromista, alguien a quien nadie tomaba demasiado en serio; pero ahora con un tono de seriedad decidida se dirigió a su clase. Les recordó de todos aquellos que los habían apoyado y habían tenido fe en ellos durante su adolescencia. Destacó que muchas de esas personas estaban yendo al descanso. Entonces hizo un llamado a su clase: "Damas y caballeros, ha llegado el momento para que apoyemos a nuestras iglesias y nuestras escuelas con nuestra influencia, nuestro tiempo y nuestro dinero". No mucho después envió un cheque en favor de su colegio por quinientos mil dólares.

He visto y experimentado los efectos permanentes de la educación cristiana. Demos una mirada más detallada a los principios que rigen esta educación.

Qué es la educación cristiana

Hace algunos años, un grupo de alumnos de posgrado de la Universidad Andrews, bajo la tutela del Dr. George Akers, que en ese momento era el decano de la Escuela de Educación de Andrews, y había sido preceptor, participaron de un importante proyecto. Estos graduados estudiaron todo lo que Elena de White había escrito acerca de la educación cristiana y luego lo sintetizaron en

la forma de un modelo que muestra los elementos fundamentales de las creencias básicas adventistas sobre este tema. El modelo de Akers, revisado en 1998, es el siguiente:

Filosofía de la educación cristiana

La premisa

Comenzamos con la premisa de que la educación cristiana está construida sobre el fundamento de un *amor agape* incondicional. Servimos a Dios quien nos ha mostrado una manera de vivir que nos conduce a una mejor calidad de vida ahora, y a una vida eterna en el futuro. Esta manera es el camino del amor. Nuestro Dios siempre desea dar más felicidad, más paz mental, más gozo y más libertad para nosotros, de lo que nosotros mismos podríamos imaginarnos o pedir. La educación, cuyo fundamento es el amor, es el ideal de Dios para las escuelas adventistas y sus internados. El amor implica preocuparse también lo suficiente como para confrontar el pecado y las

elecciones equivocadas. Implica defender convicciones y principios. Evita la tentación de comprometer nuestros principios fundamentales. El amor sabe cómo y cuándo decir "No". El amor sabe cómo y cuándo empatizar. Sabe cómo y cuándo cubrir la justicia con misericordia. El amor es la compasión en acción.

La "P" en el siguiente nivel continúa expandiendo la premisa de la educación cristiana. Uno de los poderes atrayentes de este ministerio es la *calidad* del preceptor *de ser persona*. Los preceptores deben ser hombres y mujeres que están disponibles para los estudiantes. Necesitan buscar intencionalmente la formación de relaciones con los alumnos. También se necesitan preceptores que tengan una religión práctica y que sepan cómo orar (y lo hagan a menudo).

La "M" representa el *ser modelos*. Los estudiantes necesitan ver el cristianismo en acción. Las creencias y la conducta necesitan estar en armonía porque la juventud, en su mayoría, aprecia la autenticidad. Cuántas lecciones poderosas pueden aprenderse cuando se ve un preceptor que es un modelo porque tiene una relación amorosa con su esposa, con sus hijos y que ama también a sus estudiantes.

La "DR" representa la disciplina redentora. La manera como el preceptor disciplina es una prueba que él debe superar. ¿Puede ésta ser aplicada con compasión firme? ¿Puede el preceptor señalar un camino mejor por medio de su propia relación con Dios y la forma en que vive su vida? El segundo nivel ("PMDR") tiene que ver con la diferencia tangible que los preceptores pueden hacer por medio de sus propias vidas y acciones: quiénes son y qué hacen.

Esto crea un nivel de *intimidad* ("I-f") y confianza que anima el desarrollo de la *fe*. La *fe* se desarrolla también por medio de la *inspiración* ("I-f") de la Escritura y de una investigación cuidadosa de la vida de los héroes bíblicos de la fe. Encontramos una comunidad espiritual cuando celebramos las victorias de fe de héroes bíblicos tales como Moisés, Rut, Abrahán, Esther, Daniel, María y otros.

El proceso

El proceso recibe su energía por medio de la integración de la fe y del aprendizaje ("I-f"). En toda sala de clase y, por supuesto, también en todo dormitorio, debe haber una diferencia distintiva en la manera como se refuerzan los valores, los principios y la comprensión de los hechos actuales. El proceso es un intento sobre una base amplia, para animar el desarrollo de la fe y de la madurez cristiana por medio de cada aspecto del programa. La oportunidad de alimentar el crecimiento espiritual aparece en todo lugar porque Dios está en todas partes.

La verdad de este concepto aparece representada de manera hermosa en cuatro pinturas originales que fueron colocadas en la sala de cultos del dormitorio Meier de la Universidad Andrews.

El artista, Nathan Greene, fue un alumno interno de nivel superior en esa institución. El título de este conjunto de pinturas es: "Los fundamentos de la madurez: el desarrollo armonioso de las capacidades mentales, físicas, espirituales y sociales". Tal vez podrían tener un título más corto: "*La integración de la fe y el aprendizaje*". Use su imaginación mientras describo las pinturas.

Un joven está sentado junto a un escritorio con libros delante de él. El reloj que se ve al lado muestra las cuatro de la tarde. Detrás de él y a su derecha aparece, en versión del artista, Jesús, quien con su dedo índice está señalando la página abierta. Uno casi puede oír su voz que dice: "Recuerda este concepto. Esta es la esencia de la verdad. Si lo sabes y lo integras cambiará tu vida". Poco importa si el libro de texto es de la clase de biología o de religión. ¡Todas las verdades provienen de él! ¡Toda verdad puede edificar la fe!

Un grupo de jóvenes están jugando baloncesto en un gimnasio. Sus camisetas representan diferentes escuelas y áreas del país desde donde han venido. También hay diferencias de origen étnico. En un lado de la cancha, activamente gritando instrucciones a los jugadores hay un entrenador muy interesado. ¡Es Jesús! El mensaje es claro: "Sigan mis instrucciones. Jueguen como yo les digo y encontrarán unidad en la diversidad. Sigan mis orientaciones y serán más que ganadores".

El tercer cuadro muestra un culto de adoración corporativo. Un joven esta en pie con la Biblia en la mano compartiendo su mensaje. Poco más atrás está la figura de Jesús con un rostro radiante y con expresiones corporales que muestran ánimo y apoyo. Uno casi puede oírlo decir: "¡Predícalo, joven! ¡Predícalo!"

Finalmente una pareja joven está de pie a orillas del lago Michigan. Juntos están mirando al horizonte distante. Están tomados de la mano y se advierte la intimidad de ese momento. A un lado, poniéndoles su brazo izquierdo sobre los hombros está la figura de Jesús. Parece decirles: "Una relación amante no siempre es fácil. Algunas veces habrá aguas turbulentas de conflictos no resueltos, de incompatibilidades y comunicaciones rotas. Pero recuerden esto. Ustedes pueden estar seguros que siempre estaré con ustedes. Cuando aparezcan tormentas en la experiencia de ustedes pueden confiar en mi puerto seguro. Si ustedes me lo permiten, los guiaré y los mantendré creciendo juntos".

El "proceso" de la educación cristiana está influenciado profundamente por un cuadro positivo de Dios. Estas pinturas son recordativos constantes de cómo la fe y el aprendizaje pueden ser *integrados*.

El producto

El producto debería reflejar la premisa y el proceso. Si la educación cristiana está estructurada de la manera correcta y los estudiantes son responsables, ellos deberían estar

construyendo su *carácter* ("C_1 "); aprendiendo a ser pensadores *críticos* ("C_2"); siendo más *cultos* y refinados en sus tareas, preferencias y acciones ("C_3"); más *cooperadores* al tratar con otros. ("C_4"); y creyendo siempre que no están aquí por accidente o casualidad. Un amante Dios Creador los *creó* específicamente, identificándolos como sus hijos e hijas escogidos ("C_5"). La educación cristiana debe producir hombres y mujeres que busquen el equilibrio, que se esfuercen para tener *salud* emocional y física ("H"), que saben que Dios los tendrá por responsables de desarrollar sus talentos ("A"), y que tienen un sentido de *misión* y propósito en sus esfuerzos educativos ("M"). El entrenamiento debe ser *práctico* ("P") mientras buscan maneras de entregar un *servicio* altruista ("S"). En la práctica del mundo de hoy esto significa más que la habilidad de trabajar con las manos. Puede también significar el desarrollo de la habilidad para resolver problemas, de buenas comunicaciones, de la capacidad de resolver conflictos y de tratar una diversidad de problemas.

Siendo que procede de la mano de Dios, la educación cristiana es *perfecta*, progresiva, y una fuerza dinámica ("7"). En cada nivel de éxito, el sentido de haber completado algo es solamente temporal. El estudiante es motivado para abrazar un compromiso de toda la vida para crecer y aprender. La educación es entonces *preparación* para una eternidad de aprendizaje (↑) (Akers, 1998, "Training Champions For God" [Adiestremos campeones para Dios], un modelo no publicado de los temas más importantes en la filosofía de la educación cristiana de acuerdo con Elena de White). Debido a estos factores, la educación cristiana debería tener una profundidad y un foco que sobrepase por lejos la educación secular.

Los colegios adventistas del séptimo día existen para permitir que los estudiantes y los profesores internalicen estos principios eternos. Los dormitorios son una manera conveniente para alojar a los estudiantes, pero el mayor beneficio es la creación de una atmósfera que estimule el crecimiento cristiano y que ayude a desarrollar habilidades para tomar decisiones. La motivación para alimentar esta atmósfera debería influir toda decisión académica, financiera y personal en la institución. Un campus adventista con dormitorios provee un medio social único que maximiza las oportunidades para alcanzar los blancos de la educación cristiana.

Los educadores que trabajan en los internados adventistas pugnan para que los que eligen sin temor seguir la voluntad de Dios, puedan estar seguros de poder desarrollar su fe, de tener una paz mental y una vida en armonía con los principios divinos. Debido a que el discipulado cristiano crea un estilo de vida distintivo, debería haber una diferencia notoria en el campus de una escuela cristiana. Notemos, sin embargo, que esa diferencia debería ser más inspirada por el Espíritu que forzada por reglamentos obligatorios. ¿Tenemos hoy ejemplos visibles y prácticos de la "diferencia cristiana"?

Hace unos pocos años, y sin anunciarse, un rico agricultor jubilado caminaba junto con su esposa por el campus del colegio Walla Walla. Este matrimonio había decidido dar una cantidad de dinero considerable a un colegio que lo mereciera en el estado de Washington, y estaba visitando diferentes instituciones con ese propósito. En Walla Walla se encontraron con alumnos amistosos que con muy buena voluntad respondieron a sus preguntas. Esa primera impresión positiva los llevó a entregar una donación generosa. Yo estaba allí como visitante en el momento cuando se anunció que este matrimonio había aumentado la donación original. ¿Cuál era la diferencia? ¡Alumnos llenos del Espíritu que se tomaron el tiempo para darle la bienvenida a extraños!

¿Cuál es el valor de la educación cristiana? ¿Valen la pena los esfuerzos financieros adicionales? ¿Se advierte una diferencia en el producto? Para terminar, permítanme compartir mi propia historia.

En 1948 mis padres, recién bautizados, se mudaron desde el norte de Idaho a Pasco, Estado de Washington. Casi a la manera de Abraham, dejaron atrás familia, recuerdos de toda la vida y la majestad de las montañas para mudarse por fe, de tal manera que mi hermana y yo pudiéramos asistir a escuelas de la iglesia adventista. Esa decisión de mis padres ha hecho una diferencia permanente en mi vida. Toda mi educación formal, desde el primer año de la escuela primaria hasta los estudios de posgrado fueron realizados en instituciones adventistas. Por casi 37 años ha sido mi privilegio trabajar para el Señor en colegios adventistas secundarios o superiores. A pesar de los errores humanos y desviaciones ocasionales de la filosofía original, la educación cristiana es uno de los grandes dones de Dios para su pueblo. Es un fundamento muy sólido sobre el cual podemos construir.

Preguntas para discutir

1. Un ejemplo de la "diferencia cristiana" resultante en un campus lleno del espíritu cristiano es la capacidad de dar la bienvenida a extraños. ¿Puede usted mencionar otros ejemplos? ¿Qué es lo que

usted considera ser lo "medular de la conducta" en un campus adventista? Elija varias de estas ideas y analice cómo planificaría un programa que estimule el desarrollo de estas conductas en su campus. En un grupo, se puede llegar a un consenso sobre estas ideas en una sesión de torbellino de ideas.

2. Enumere los principales temas del modelo del "C$_5$ampeones[7]". En grupos de 3 a 5 personas, elijan un componente del modelo visual y elabórenlo en un modelo práctico para el entrenamiento previo al servicio o durante el servicio del personal que trabaja en internados.

3. Muchas veces la lealtad y el compromiso para apoyar la educación cristiana, o la falta de ellos, que desarrollan y mantienen los graduados, depende de la forma en que fueron tratados por los docentes, el personal, o sus compañeros. ¿Se sintieron "excluidos" o "incluidos" por la comunidad escolar o del dormitorio? ¿Qué métodos podrían usarse para tener la seguridad de que cada estudiante sienta que "pertenece" y a su vez adopta a la comunidad y a su misión después de la graduación?

4. Identifique los componentes decisivos del desarrollo de la fe en los adolescentes y adultos jóvenes. ¿De qué manera podría el ambiente del internado alimentar estos componentes?

5. En no más de quinientas palabras, defina lo que es para usted la "educación cristiana".

6. De acuerdo con su opinión, ¿cómo se habría afectado el desarrollo de la iglesia adventista si no hubiera existido un sistema escolar denominacional?

Capítulo 4
Atributos y habilidades de un preceptor de éxito

La primera vez que me encontré con él, fue un anticipo de la persona que más tarde llegué a conocer y amar. Millard L. Wisbey llegó aquel día de julio de 1958 a reclutar estudiantes potenciales para el Colegio secundario de Upper Columbia. Él era entonces preceptor de varones, y como dije antes, se había constituido en una especie de leyenda. En ese día inundado de sol, dos alumnos potenciales estábamos trabajando en una construcción en Kennewick, Washington. Estábamos esperando un cargamento de materiales de construcción esa tarde, pero no esperábamos a Wisbey, ni sabíamos que él estaba en la región.

Lo primero que oímos fue el ruido de la camioneta. Cuando me asomé desde el subsuelo de la nueva casa donde estaba trabajando, vi a un hombre que estaba haciendo retroceder la camioneta hasta nuestra construcción. Mostraba la confianza y la destreza de quien ha hecho esa tarea muchas veces. Mi primera impresión fue exacta y permanente. Millard L.Wisbey era un líder. Él sabía cómo encargarse de una situación, e imponía respeto.

Mi segunda impresión vino cuando nos presentamos. Tenía una risa contagiosa que me puso cómodo. Me escuchó. Parecía interesado en mí. Nos llamó por nuestros nombres, y a los dos nos trató como hombres. Creo que era la primera vez que en mis 16 años de vida pensé de esta manera de mí mismo. Lo que él nos dijo sobre el Colegio secundario de Upper Columbia probablemente era importante, pero no fue eso lo que me convenció. Yo había conocido a Millard Wisbey y quería seguirlo.

También recuerdo mi primera reunión con Francis Gibbs Faehner. Fue en un seminario-taller para preceptores en la Universidad Andrews en 1979. Vi sus modales amistosos, llenos de gracia y amables. Era una mujer joven, pero aun a esa edad sentí que era alguien que sabía cómo dirigir. Ha sido un privilegio haber llegado a ser su colega y compañero de trabajo en la Universidad Andrews hace ya cerca de quince años.

El preceptor de éxito

¿Cuáles son los atributos, habilidades y dedicación que un preceptor debe poseer? La respuesta es compleja y nunca es sencilla. He trabajado con preceptores, tanto de varones como de damas, que no poseían los atributos necesarios para el éxito y que estaban tan enredados en

problemas personales que apenas podían sobrevivir. Estoy seguro que Dios puede aun usar tanto nuestros puntos débiles como los fuertes, pero él necesita nuestra disposición para cooperar con la fuerza divina. Son muchas las ocasiones en que he visto que los preceptores recibían fortaleza suficiente para ser grandes en crisis extremas. Una tentación que un preceptor debe evitar es el juego de las comparaciones. "Si solamente tuviera las capacidades de..." "Si pudiera imponer el respeto que impone..." "Si consiguiera ser amado o amada como..." Estas comparaciones solamente nos conducen a callejones sin salida.

Dios, el Creador de todos nosotros, ha dado a cada uno capacidades y un potencial de crecimiento para los dones espirituales y las habilidades aprendidas. Si somos llamados al ministerio del preceptorado podemos confiar en que él nos va a capacitar para realizarlo de acuerdo con su voluntad. Determinar si hemos sido llamados por él implica una jornada espiritual, un esperar el momento de Dios, el usar nuestras mentes para dar prioridad a las elecciones y pesarlas, y finalmente, responder con valor para tomar una decisión definida.

Sandee Wright, del Colegio secundario de Mount Pisgah, en Carolina del Norte, compartió conmigo una historia que ilustra lo que acabo de decir. En sus propias palabras:

"Durante toda mi enseñanza secundaria y superior yo había querido llegar a ser una preceptora. Mi esposo y yo nos mudamos cerca del colegio donde yo estudié, pensando en ese deseo. Cada vez que oía de alguna vacante en esa escuela, o en alguna otra, solicitaba el trabajo. Generalmente se me decía que yo no tenía experiencia o que mis niños eran muy pequeños. Finalmente decidí que Dios tendría que hacerse cargo de mi deseo y me pondría en un internado, si así lo deseaba.

"En junio de 1987 estaba trabajando como secretaria de la iglesia tres días a la semana, y ayudando en un negocio los otros tres. Estaba criando a nuestras tres hijas, enseñaba en la clase de jóvenes de la escuela sabática y ayudaba en el Club de Conquistadores local. Mi esposo era el administrador de una clínica de rehabilitación, y estábamos bastante satisfechos con nuestra vida activa en el sur de California.

"Temprano una tarde recibí un llamado telefónico de Larry Blackmer, desde "algún lugar" de Carolina del Norte, preguntándome si yo consideraría la posibilidad de ser preceptora en el Colegio secundario de Mount Pisgah. Quedé tan sorprendida que le pedí que me repitiera lo que acababa de decir. Blackmer hacía poco que había sido nombrado director, y estaba en busca de una preceptora. Ahora sé que estaba bastante desesperado, porque había agotado varias pistas. Una amiga mía había sido contactada para el trabajo, y cuando ella dijo que no podía, sugirió mi nombre y le dio mi número de teléfono.

"A pesar de mis años de interés y mis muchas oraciones, me encontré dándole explicaciones de que estábamos felices trabajando en nuestra iglesia y con nuestra familia, y que nunca habíamos pensado en trasladarnos al otro extremo del país. Blackmer no se desanimó. Me sugirió que analizáramos con mi esposo esta posibilidad, y que él me llamaría nuevamente esa noche. Estuve de acuerdo con esa idea, un poco sorprendida por su determinación. Cuando mi esposo escuchó el

relato de esa llamada, me dijo que preparara la maleta. Después de todo, nunca habíamos estado en Carolina del Norte. Le parecía que valía la pena ir, aunque tan sólo fuera porque nos pagaban el viaje. Yo pensé que la situación se estaba poniendo extraña. Cuando el director llamó de nuevo, le dije de manera franca cuál había sido la reacción de mi esposo. Se rió, y dijo que haría las reservas necesarias para el fin de semana.

"Acortando la historia, visitamos el colegio y nos enamoramos de su campus y de los alrededores, y comenzamos negociaciones con el director y con los administradores de la Asociación de Carolina. El dormitorio estaba en condiciones físicas terribles, y el departamento para que viviera la preceptora tenía menos de 75 metros cuadrados (800 pies cuadrados). Elaboramos juntos un plan de tres años para reparar y poner en condiciones las instalaciones físicas y el mobiliario; como también, la posibilidad de proveer un lugar más amplio para nuestra familia. Me resultó difícil creer con cuánta rapidez aceptaron todas las sugerencias y deseos que les expresé.

"El llamado nos llegó dos días después. Regresamos a California para preparar la mudanza. Apenas un mes después de aquel llamado telefónico, estábamos en camino a nuestra nueva vida. Dios hizo justamente lo que le dije que quería que hiciera. Nos tomó y nos puso donde él quería que estuviésemos. Ahora, diez años más tarde, puedo decir, sin lugar a dudas y sin nada que lamentar, que fui llamada al ministerio de esta profesión".

¡Tener la seguridad del llamado de Dios es una parte muy importante que contribuye al éxito de un preceptor!

Los preceptores de éxito: ¿nacen o se hacen?

Otra parte de nuestro debate incluye la pregunta de si una persona "nace" para ser preceptor o puede ser "adiestrado" para llegar a serlo. La experiencia ha mostrado el valor de ambos elementos en un preceptor: las cualidades innatas, como también las adquiridas. Yo había sido preceptor ya por nueve años cuando fui al primer seminario-taller para preceptores en la Universidad Andrews. Regresé de ese taller con una nueva visión de este ministerio y más aprecio por la profesión. Aprender y compartir con otros colegas puede desarrollar las habilidades innatas. No hay lugar a dudas que existe una necesidad de participar en estas reuniones y talleres, aun para preceptores de experiencia. Un *compromiso y deseo permanente de crecer* es una de las virtudes básicas de un preceptor.

El atributo más importante

Mientras preparaba este libro, le pedí a varios colegas de experiencia que compartieran lo que, a su parecer, eran los atributos más importantes de los preceptores de éxito. Pattie Miller, preceptora del Colegio superior de Oakwood, sugirió: "*Reverencia por Dios y su creación*". Brian Kittleson, del Colegio secundario de Broadview, cree que "*ser un cristiano que ha experimentado*

el nuevo nacimiento" ocupa el primer lugar. Pete Braman, ex preceptor del Colegio secundario de Highland View, indica que tener *"una vida devocional y de oración consagradas"* debe ser lo primero. Desde el Colegio de Kingsway, Jim Ryan cree que un preceptor "*debe más que conocer acerca de Dios. Él debe conocer a Dios personalmente"*. Donavon Reeder, preceptor de varones del Colegio secundario de Campion, sencillamente declara que "*ser un amigo de Jesús"* es el atributo más importante. J. P. Mathis, preceptora del Colegio secundario de Highland, coloca como lo más importante: "*Tener una relación con Dios*". Estos seis preceptores, que suman muchos años de experiencia, están unánimes en la opinión de que *tener una relación personal con Dios el Padre y Dios el Hijo, y estar abierto a Dios el Espíritu Santo* excede cualquier otra cualidad o atributo que un preceptor debe poseer.

Hay otras virtudes importantes que contribuyen al éxito de un preceptor, como por ejemplo *tener sentido del humor, ser paciente, ser bueno para escuchar, saber cómo disciplinar con buenos resultados, ser un buen comunicador, ser flexible, tener capacidades prácticas en cuanto a limpieza y mantenimiento, ser un líder*; pero estos hombres y mujeres ven como la necesidad principal la de buscar, en primer lugar, una relación personal con un Salvador amante y un Padre celestial.

Lo que los padres valoran más

En la primavera de 1997, veinte padres provenientes de diversos contextos geográficos, culturales y étnicos, recibieron el pedido de hacer una lista de los atributos de los preceptores de éxito. Lo que sigue es un resumen de sus respuestas. El preceptor de éxito:

1. Tiene un compromiso profundo con Dios y es un ejemplo de cristianismo
2. Es una persona positiva que procura descubrir lo mejor en nuestros hijos. Se comunica con nosotros cuando hay problemas.
3. Es amistoso, accesible, "conoce" a nuestros hijos.
4. Tiene compasión, es flexible, firme y tierno.
5. Es un líder organizado y tiene instalado un "programa" que crea un ambiente saludable en el que nuestros hijos puedan vivir y estudiar.
6. Es sensible a las diferencias y necesidades de los demás.
7. Dedica tiempo a los estudiantes, y también a nosotros cuando los visitamos.
8. Es capaz de hacer que un dormitorio estudiantil parezca un "hogar".
9. Es capaz de enseñar, de limpiar, de reparar, de predicar, de comunicar, de enfrentar problemas, y de delegar con éxito.
10. Desea crecer personal y profesionalmente.

Los valores de otra generación

¿Piensa usted que las expectativas y la necesidad de tener ciertos atributos personales han cambiado durante los últimos treinta años? En 1964, el Dr. F. E. J. Harder, decano de la Escuela de Estudios de Posgrado de la Universidad Andrews, presentó la siguiente lista de virtudes de un preceptor, durante un taller para preceptores.

1. Responsabilidad
2. Lealtad
3. Amor genuino
4. Liderazgo cultural
5. Respeto por los demás
6. Respeto por la tradición
7. Posesión de una cortesía básica
8. Sentido común
9. Habilidad para enfrentar problemas.

Compara la lista de Harder con los resultados de una encuesta realizada en 1967-68 por *The Dean's Window*. Un grupo escogido de administradores adventistas fueron invitados a poner en una lista las cualidades esenciales de un preceptor. La lista que sigue está en orden de importancia:

1. Compromiso
2. Agudeza mental
3. Simpatía
4. Flexibilidad impregnada con firmeza
5. Confianza en las habilidades propias
6. Habilidades de comunicación
7. Orden y prolijidad
8. Energía física
9. Amor
10. Habilidad de cooperar con otros
11. Liderazgo espiritual (Dyer, febrero de 1969).

En mayo de 1970, como parte de mis estudios de posgrado realicé una encuesta con la participación de administradores y preceptores. Cada grupo entregó una lista con los diez atributos más importantes y las habilidades que consideraban necesarias en un preceptor de varones. Las respuestas fueron agrupadas en categorías, y se anotaron los tipos de respuestas. Cada categoría fue ubicada de acuerdo con la frecuencia con que fue mencionada.

Se tomaron al azar trece colegios secundarios de cuatro regiones geográficas de los Estados Unidos (sur, este central, lejano oeste y suroeste). Tres áreas estuvieron representadas por tres colegios, y la del lejano oeste, por cuatro. Al solicitar las respuestas la primera vez, recibimos

formularios completados por el 76 % de los administradores, y el 54% de los preceptores. Los administradores respondieron de la siguiente manera:

1. **Habilidad profesional.** El preceptor debe estar comprometido profesionalmente con las expectativas del programa escolar completo. Debe tener habilidades como organizador y debe ser capaz de conseguir el respeto de los miembros del personal docente y auxiliar. Debe ser un líder responsable (28%).

2. **Dedicación.** El preceptor debe ser un cristiano consagrado a los principios y entregado al preceptorado como profesión. Debe tener voluntad y deseo de trabajar con adolescentes (22%).

3. **Atributos personales.** El preceptor debe ser imparcial, paciente, flexible, entusiasta, y tener un genio ecuánime. Debe tener disposición de recibir consejos y sugerencias, no sólo de los adultos, sino también de los estudiantes. Debe tener una personalidad agradable y una apariencia personal prolija y atrayente (18%).

4. **Preparación.** El preceptor debe tener habilidad para la enseñanza, por encima del promedio. Debe tener credenciales de profesor y algunos cursos de psicología, sociología y aconsejamiento. Debe tener experiencia previa en algunas de las áreas pertinentes a los dormitorios estudiantiles (9%).

5. **Capacidad física.** El preceptor debe tener buena salud, ser atlético y vigoroso. Un administrador indicó que el preceptor debería tener una estatura mayor que el promedio (9%).

6. **Relaciones familiares.** El preceptor debe tener la habilidad para hacer sentir a su esposa y a su familia que ellos son una parte importante del programa del internado (7%).

7. **Habilidades especiales.** El preceptor debe tener la capacidad de hablar en público, y tener la ambición y la habilidad para mantener su dormitorio limpio y bien mantenido (7%).

Las respuestas de los preceptores difiere un poco en su clasificación, con una diferencia más notoria en el énfasis en las áreas de la familia y la dedicación. Los preceptores respondieron de la siguiente manera:

1. **Habilidad profesional.** El preceptor debe ser capaz de organizar, administrar, pensar de manera rápida y sabia, de proveer y hacer cumplir los reglamentos. Debe tener capacidad como consejero, ser capaz de empatizar con los demás, de disciplinar con firmeza, tener amabilidad, comprensión, bondad y paciencia (35%).

2. **Preparación.** Un preceptor debe tener habilidad para enseñar y estar habilitado para hacerlo.

3. **Relaciones familiares.** Un preceptor debe ser capaz de hacer sentir a su esposa y a su familia que son una parte importante de su trabajo (15%).

4. **Habilidades especiales.** Un preceptor debe tener la capacidad de hablar en público. Debe estar bien versado en trabajos de limpieza y mantenimiento (12%).

5. **Capacidad física.** Un preceptor debe tener buena salud y ser capaz de dormir poco cuando sea necesario. Debe tener alguna capacidad atlética y estar dispuesto a jugar con los estudiantes (9%).

6. **Atributos personales.** Un preceptor debe ser amigable, maduro y tener sentido del humor. Debe ser emocionalmente estable y aceptar críticas (9%).

7. **Dedicación.** Un preceptor debe tener una experiencia cristiana práctica y debe tener los principios cristianos bien establecidos en su vida (5%).

Recuerde que estas cuatro listas fueron compiladas en una generación anterior de preceptores y administradores. Note también que las dos últimas listas representan solamente las opiniones con respecto a los atributos y habilidades de un preceptor de varones. Si la investigación fuera realizada hoy, ¿serían diferentes los resultados? ¿Ven hoy los administradores y los preceptores de manera diferente los atributos esenciales para la profesión? Si se realizara hoy una encuesta o estudio sobre los atributos y cualidades de los preceptores para el nivel universitario, ¿sería diferente la lista? ¿Por qué no aparece mencionada la relación personal con Jesús en el estudio de 1970?

Un preceptor servicial y ayudador

Una encuesta informal tomada en la Universidad Andrews en 1998 encontró que los estudiantes valoraban el ser "servicial y ayudador" como un atributo esencial entre los preceptores. De la investigación realizada sobre la naturaleza de las "relaciones de ayuda" nos vienen vislumbres que son prácticas y aplicables para un preceptor. Consideremos estas preguntas y la manera como entienden el concepto de servidores y ayudadores Lawrence H. Brammer, de la Universidad de Washington, y Ginger MacDonald, de la Universidad del Pacífico en Seattle, como fueron aplicadas desde la perspectiva del preceptor "servicial":

1. **Conciencia de sí mismo y de los valores.** Los preceptores necesitan saber lo que valen. Las preguntas que deben hacerse incluyen: ¿Quién soy yo? ¿Qué es importante para mí? ¿Qué es importante a largo plazo en lo que yo hago? ¿Cuáles son mis creencias y suposiciones con respecto a las personas? ¿Debo evitar ser insistente en tratar de proyectar mis valores sobre los demás? ¿Soy ético mientras ayudo? ¿Puedo mantener mis valores y al mismo tiempo aceptar a los demás?

2. **Conciencia de experiencia cultural.** Los preceptores como ayudadores necesitan sentirse cómodos al tener que enfrentar el etnocentrismo, las tendencias racistas y un modo de pensar estereotipado. Las preguntas que necesitan hacerse podrían incluir: ¿Reconozco cómo he sido moldeado por mi familia y mi herencia cultural? ¿Qué sé acerca de las semejanzas y diferencias en otras personas? ¿Qué sé acerca de los roles culturales y de los sexos? ¿Qué sé acerca de la manera en que las personas son moldeadas por sus familias y las circunstancias de su origen?

3. **Capacidad para analizar los sentimientos propios.** Los preceptores necesitan ser capaces de experimentar sentimientos propios sin proyectarlos sobre las personas a quienes están ayudando. Las preguntas que hay que hacer pueden incluir: ¿Puedo yo entusiasmarme con el crecimiento personal de otro? ¿Puedo manejar las desilusiones? ¿Tengo el deseo de hacer bien las cosas? ¿Puedo sentirme confiado en mis habilidades? ¿Puedo aceptar el rechazo y el menosprecio? Con el fin de ser efectivo como servidor y ayudador, ¿adónde voy para "recargar mis propias baterías"?

4. **Capacidad para servir como modelo o persona influyente.** Los servidores necesitan ser personas reales. Las preguntas para hacerse incluyen: ¿Puedo manejar preguntas acerca de mi credibilidad personal si tengo problemas personales o familiares? ¿Puedo manejar la verdad de que "mi condición de experto" está determinada más por mi carisma, sentido de autoridad o estilo de presentación, que por la validez real de mi preparación y mensaje?

5. **Altruismo.** Los estudiantes necesitan preceptores que sirvan a los demás. Las preguntas para hacerse incluyen: ¿Estoy motivado para ayudar por amor? ¿Me siento satisfecho cuando ayudo sólo a aquellos que parecen ser más dependientes de mí? ¿Tengo un modelo personal que realmente me motiva en mi conducta de servicio y ayuda?

6. **Un fuerte sentido ético.** Los preceptores equilibrados siguen un conjunto de creencias éticas. Las preguntas necesarias podrían incluir: ¿Mantengo la confidencialidad de las informaciones que me dan? ¿Soy totalmente confiable? ¿Cumplo mis promesas? ¿Daño a otros con mis palabras y decisiones? ¿Me mantengo de parte de lo que es correcto?

7. **Responsabilidad.** Los preceptores ayudadores capacitan a otros en el proceso de su servicio. No son indulgentes ni negligentes. Las preguntas que deben hacerse podrían incluir: ¿Debo yo ser responsable por esta persona, o ante ella? ¿De qué manera puedo compartir la responsabilidad de tal modo que, al final, la persona a quien ayude, asuma la responsabilidad principal por sus elecciones? (Brammer y MacDonald, 1996).

Atributos y habilidades favoritos

Para terminar me gustaría incluir mi propia lista de atributos necesarios para tener éxito como preceptor. Los primeros tres están en orden de prioridad. Después de eso, la prioridad estará determinada por la necesidad específica de cada situación. Mi lista es la siguiente:

1. Estar comprometido con un amor profundo por el Señor Jesucristo, por una fe permanente y una relación personal con él.

2. Estar comprometido a amar y fortalecer a mi familia.

3. Estar comprometido con los alumnos internos: apoyando su crecimiento, proveyéndoles la preparación y las estructuras educativas necesarias, tratando de comprender y respetar sus diferencias personales y culturales, creyendo que Dios también los ama, orando a menudo por ellos, y procurando intencionalmente mostrarme como un modelo de éxito como cristiano adulto.

4. Procurar tener una visión clara de lo que quiero conseguir con mi programa en el dormitorio. Esto incluye una declaración de misión, objetivos y metas específicos que reflejen mi comprensión de las etapas de desarrollo y de las necesidades de mis estudiantes.

5. Tener una confianza y fe firmes en que con el poder de Dios puedo alcanzar mis metas.

6. Tener disposición a trabajar duro y en forma intensa, dispuesto al sacrificio, y ser responsable a mi llamado como líder espiritual, como amigo, como educador y como fuente de recursos para mis estudiantes.

7. Tener un compromiso apasionado por la profesión del preceptor y su ministerio, y un compromiso personal de gozar de este proceso durante su desarrollo.

8. Procurar una visión equilibrada de los problemas potenciales y las necesidades personales. Ser consciente de mi necesidad de ser activo y positivo en mi respuesta a cada problema, viéndolo como un desafío tanto como una oportunidad.

9. Estar comprometido con el "cuadro total" y la naturaleza "a largo plazo" de este ministerio, siendo consciente de que mi responsabilidad es "sembrar la buena semilla", dejando la cosecha en manos del Señor.

10. Estar comprometido a formar un equipo de personal profesional y de alumnos que compartan mi visión, y que tengan el mismo sentido de "llamado" a este ministerio.

Además de los atributos y valores personales, un preceptor necesita poseer una variedad de habilidades para enfrentar la tarea y los desafíos que se presenten. Las habilidades pueden ser aprendidas y sumadas a los atributos.

Habilidades y capacidades necesarias

Mi lista de habilidades básicas, sin orden de prioridad, es la siguiente: Tener

1. La capacidad para hablar en público con comodidad.
2. La habilidad y la comprensión de las técnicas básicas de limpieza y mantenimiento.
3. La capacidad y comodidad de compartir cosas espirituales, de orar en público, de saber cómo conducir una persona a Cristo, y de saber cómo dar estudios bíblicos.
4. La capacidad para la comunicación verbal y escrita.
5. La habilidad para la resolución de conflictos y la negociación.
6. La preparación profesional para la enseñanza y una habilidad superior en ella.
7. Las habilidades para el aconsejamiento, incluyendo la de ser un buen oyente.
8. La habilidad para usar una computadora, incluyendo la capacidad para usar programas de edición de publicaciones.
9. La capacidad para administrar el tiempo.
10. La capacidad para el manejo básico de una oficina, y la preparación de presupuestos.

Lo que los preceptores traen al ministerio de un dormitorio es su calidad singular como persona: se traen a sí mismos. Esto significa que cada preceptor será diferente a otro, con puntos fuertes y debilidades que son particularmente suyos. Dios está pidiéndonos que nos presentemos como "sacrificio vivo" (Rom. 12:1). Él toma nuestro sacrificio inicial y lo torna en algo mucho más grande que nosotros mismos. Es imposible ser un preceptor de éxito sin la disposición de hacer sacrificios. Sin embargo, estos sacrificios no tienen que ver solamente con trabajar largas horas, perder parte de su intimidad, y perder sueño. El sacrificio que un verdadero preceptor atiende con gusto y está descrito en las Escrituras es: "Así que, ofrezcamos siempre a Dios, por medio de él, sacrificios de alabanza, es decir, fruto de labios que confiesan su nombre. Y de hacer bien y de la ayuda mutua no os olvidéis, porque de tales sacrificios se agrada Dios" (Rom. 13:15, 16).

Aseveraciones que afirman el desarrollo

En los escritos de Jean Illsely Clarke y Connie Dawson se encuentran aseveraciones que afirman el desarrollo de cada edad y etapa del ciclo de la vida. En un capítulo posterior desarrollaremos más este concepto. Aquí, me gustaría compartir la lista que, en opinión de Clarke y Dawson, los padres adoptivos necesitan compartir con sus hijos.

Hace aproximadamente dos años, mi esposa y yo tuvimos un desayuno junto con Jean Clarke. Le pedí entonces que compartiera con nosotros lo que en su opinión eran las aseveraciones afirmadoras adecuadas para personas que no son padres, pero ocupan ese lugar (como los preceptores). Nos aseguró que las aseveraciones afirmadoras que son apropiadas para los padres adoptivos, son buenas también para los preceptores, profesores, administradores escolares,

supervisores de trabajo, y otros. Para los preceptores, el compromiso de compartir estas aseveraciones que ayudan a afirmar es un atributo de gran importancia, y la capacidad de realizarlas debe ser bien nutrida. Las aseveraciones afirmadoras son las siguientes:

1. Haré lo mejor de mi parte para establecer una conexión personal contigo.
2. Puedes contar conmigo.
3. Puedes empujarme, pero no permitiré que me alejes de ti.
4. Me encargaré de cuidarte a ti y a mí mismo.
5. Ambos podemos decir la verdad, y ser responsables por nuestra conducta.
6. Te apoyaré para que aprendas lo que quieras aprender.
7. Tú eres digno de amor así como eres ahora (Clarke y Dawson, 1998, p. 269).

Use estas aseveraciones afirmadoras con sus alumnos. Verbalmente y por escrito hágales saber que son personas dignas de ser amadas y capaces. Su autoestima y desarrollo emocional y espiritual serán fortalecidos por este enfoque.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales de este capítulo?

2. En base a sus propios valores y experiencia personal, prepare su propia lista de los atributos de un preceptor de éxito, en orden de prioridad.

3. Prepare su propia lista de las habilidades necesarias que deberían poseer los preceptores, en orden de prioridad.

4. ¿Qué implicaciones prácticas sacaría usted de las diferentes perspectivas de los preceptores y administradores mostradas por el estudio de 1970? ¿Le parece que esas diferencias existen hoy?

5. ¿Qué atributos y habilidades que conducen al éxito ha observado usted en los preceptores que ha conocido? Sea específico, e ilustre con ejemplos.

6. Analice las aseveraciones afirmadoras del desarrollo que dan los que sirven a los alumnos. ¿Qué le dicen a usted? ¿Qué le dirían ellas a un adolescente? ¿De qué maneras las Escrituras comparte aseveraciones afirmadoras que nos hace Dios?

7. Analice las vislumbres dadas por las "relaciones de servicio y ayuda". ¿De qué manera experimentó la ayuda de un preceptor? Sobre la base de las preguntas hechas, evalúese a sí mismo como una persona ayudadora y servicial. ¿Qué podría hacer específicamente para volverse más ayudador?

Capítulo 5
La preparación de los preceptores

Este capítulo es una continuación de la discusión previa sobre los atributos y las habilidades de un preceptor. La preparación puede ser académica, práctica, experimental y de relaciones. Creo que es necesario un contenido equilibrado de todos estos aspectos. Veamos cada uno de ellos.

Preparación académica

Actualmente no existe ningún colegio o universidad adventista que ofrezca una especialidad que prepare a un hombre o mujer, específicamente, para la profesión de preceptor. La Universidad Andrews ofrece una clase en la Escuela de Educación: "Introducción a la administración de un internado estudiantil". También ofrece una especialidad menor en Ciencias de la Conducta con énfasis en el desarrollo estudiantil. Andrews y la Universidad de La Sierra realizan un taller cada dos años, en los veranos, de tal manera que cada año hay uno. Estos talleres son presentados como una preparación previa o durante el servicio. Se ofrece crédito académico y se enfatiza el aprendizaje de la aplicación de la teoría. Se puede obtener información acerca de estos talleres directamente de cada universidad.

Cómo se emplea a los preceptores

Estos son los estudios que se ofrecen, pero la realidad es que la mayoría de los preceptores en el sistema adventista son reclutados de maneras bastante raras, quizá a partir de una preparación para la enseñanza, pero no con una preparación académica específica en relación con la vida de internados. Parecería que las cualidades personales de un individuo que es "conocido" por los que toman las decisiones, juega un papel dominante en la selección. Esto es verdad en Norteamérica y creo que lo es también en otras partes del mundo. Consideremos el ejemplo de los Estados Unidos:

¡Cuán bien la recuerdo! Nos encontramos durante una convención de educadores de la unión. Me habían solicitado que fuera el moderador del grupo de discusión de preceptores que se habían reunido. No recuerdo su nombre, pero recuerdo su historia.

Había dejado su hogar con rumbo al Colegio Misionero del Sur. En algún lugar, en medio de su viaje, usó un teléfono público para llamar a su madre. Ésta le informó que el director de cierta

escuela secundaria, con internado, la había estado llamando, así que le pidió que lo llamara desde ese mismo lugar.

Acortando considerablemente la historia, el colegio necesitaba con desesperación una preceptora y ella estaba dispuesta a cambiar sus planes de estudios. El resto es historia. Su preparación era dolorosamente pobre. Nunca había trabajado en un internado, en un campamento de verano ni siquiera en un restaurante. La realidad era que nunca había tenido un trabajo fuera de sus estudios académicos. Pero un profesor de ese colegio secundario conocía a su mamá y pensó que una hija de esa familia podría ser una buena preceptora. Durante los tres días que estuvimos juntos en la convención de educadores, esta niña me decía: "No tengo ni la menor idea". Y yo le creí.

Preparación práctica

La preparación es a veces difícil de obtener, pero es muy necesaria. La preparación práctica puede incluir trabajos en el área de la limpieza o del mantenimiento, trabajos en campamentos de verano, trabajo en la supervisión de adolescentes o jóvenes adultos, o el haber enseñado en un ambiente de escuela o colegio. Cualquier trabajo que involucre actividades con jóvenes y recursos físicos pueden ser una fuente de preparación. Ocasionalmente existen trabajos para "preceptores de verano" que se pueden conseguir. Siempre se debería ver la preparación práctica como el comienzo de la curva de aprendizaje para esta profesión.

Cuando comencé mi carrera profesional la mayoría de los colegios secundarios con internado ofrecían un trabajo como preceptor asistente. Muchos de estos preceptores asistentes tuvieron la fortuna de trabajar con preceptores que tenían años de experiencia. De esta manera, un buen grupo de jóvenes preceptores asistentes habían probado su temple bajo la supervisión de esos preceptores de experiencia. En varios sentidos esto era ideal, pero aparentemente no era lo más económico.

La opción de la preparación como "tarea especial"

Otra solución para preparar preceptores fue la de crear un plan que permitía a un alumno de nivel superior, que estuviera dispuesto a dedicar un año a una escuela secundaria, que fuera a ella a cambio de un pequeño estipendio, más alimento y hospedaje. Los que fueron reclutados para esta posición eran, generalmente, quienes querían interrumpir sus estudios durante un año y no estaban necesariamente buscando la preparación seria para llegar a ser preceptores. El plan fue llamado "tarea especial" ("task force") y quienes lo promovían, muchas veces estaban en las capellanías y servicios espirituales de los colegios adventistas. Casi de un día para otro, como una medida para disminuir los costos, el trabajo de preceptor asistente, en la mayoría de los colegios secundarios en Norteamérica, fue ofrecido a "voluntarios" paraprofesionales y durante un tiempo corto. De esta

manera terminó esa relación de preceptor y asistente preparándose para la profesión, que había producido generaciones de preceptores de carrera. Solamente unos pocos de estos alumnos preceptores estuvieron interesados en proseguir el trabajo de preceptor como una carrera para la vida.

Los alumnos recién graduados que tenían interés en entrar en la profesión de preceptores sintieron el primer choque: esos cargos ya no existían.

Preparación previa al servicio

En la Universidad Andrews existió hasta 1984 un programa de formación abarcante para preceptores en actividad. Hubo una ocasión en que 56 estudiantes estaban en alguna etapa de este programa. Este programa era al mismo tiempo académico y vivencial. Cada alumno tenía la oportunidad de trabajar como conserje, secretario, consejero o preceptor ayudante. Aunque no era un requisito, se los animaba para que participaran en los diferentes clubes que existían en el internado. Como ya hemos mencionado, el aspecto académico de este programa todavía existe en la Universidad Andrews, pero el plan completo ya no existe más. Los trabajos para recién graduados no están más disponibles de la manera como acontecía antes y, por lo tanto el número de matriculados en este programa disminuyó.

La estabilidad de unos significa menos trabajos

Otro factor que juega un papel muy importante hoy es el promedio de años de servicio de los preceptores. No existe una investigación reciente para tener datos exactos en cuanto al promedio de años de servicio de los preceptores, pero se reconoce que los períodos de servicio son ahora más prolongados que treinta años atrás. Al mismo tiempo existen hoy colegios secundarios en Norteamérica que han cerrado sus puertas o que han cerrado sus internados. En resumen, existen hoy menos ofertas de trabajo en esta profesión para los recién graduados del nivel superior.

Preparación profesional durante el servicio

La Universidad Andrews ha ofrecido talleres para preceptores durante los veranos desde 1963. La Universidad de La Sierra los ha ofrecido desde 1995. En ambos talleres se pueden obtener créditos académicos.

Desde 1978, parte de la preparación para los preceptores se ha realizado durante encuentros anuales regionales e internacionales organizados por la Asociación del Personal para Asuntos Estudiantiles (APAE). Esta organización profesional existe para ayudar a todas las áreas relacionadas con asuntos estudiantiles, pero por supuesto, los preceptores son una proporción alta de sus miembros, especialmente fuera de los Estados Unidos. Existen organizaciones regionales de carácter

internacional en Europa, el Sur del Pacífico e Inter-América. La certificación profesional como "educador de dormitorio estudiantil" es ofrecida por medio de la asociación a aquellos que llenan ciertos requisitos y hacen los trámites respectivos con la organización.

Otro camino de preparación para preceptores es la revista *The Window*. Este periódico profesional originalmente se llamaba *The Dean's Window* y era publicado por el departamento de educación de la Asociación General. En 1986 *TheDean's Window* se unió con el informativo de la Asociación del Personal para Asuntos Estudiantiles. Desde 1996 la responsabilidad de la publicación de *The Window* ha quedado en manos de la asociación (APAE).

En los Estados Unidos hay adiestramiento para preceptores en servicio mediante la Asociación de Dirigentes de Hogares en Colegios y Universidades, y de la Asociación del Personal de los Colegios. Estas organizaciones ofrecen conferencias anuales, organizaciones en los estados, y excelentes publicaciones.

Mentores

El trabajo junto a personas de experiencia sigue siendo uno de los recursos más valiosos para el preceptor novato. Aprendemos mejor, no por lo que se nos enseña o se nos dice, sino por modelos que vemos y el compartir de manera personal. El tipo de relación que puede existir entre un preceptor de experiencia y uno que está comenzando, tiene abundantes beneficios para ambos. Ha sido mi privilegio ayudar como mentor o consejero a hombres y mujeres al través de los años. Compartir recursos e ideas, dar apoyo emocional y espiritual, y tener torbellinos de ideas sobre posibles soluciones para problemas específicos es una buena manera de ser mentores. Los beneficios de esta tarea a largo plazo pueden tener efectos muy profundos.

Por ejemplo, en marzo de 1996 ocurrió un incidente que permanecerá como un recuerdo muy importante para mí. Mientras yo estaba en un encuentro de la Asociación del Personal para Asuntos Estudiantiles en el Colegio Unión, Otto "Buddy" Keubler (que en ese momento preceptor asociado del Colegio Walla Walla), pidió hablar conmigo. Nosotros habíamos tenido una amistad profesional desde hacía bastante tiempo, pero nuestro vínculo se fortaleció con esta experiencia. Lo que compartió conmigo aquella mañana en el Colegio Unión fueron aseveraciones afirmadoras y de aprecio por mi tutoría. Me aseguró que como representante de una nueva generación de preceptores, podía contar con él para respetar la profesión y por el privilegio de ser un preceptor. ¡Yo podía contar con él! ¡Pocas veces he sido tan honrado! Keubler es hoy preceptor en la Universidad de Loma Linda.

Preparación continua durante el servicio

Este libro, *Manual para preceptores: Llamados a un servicio solícito*, tiene como uno de sus objetivos específicos ayudar en la formación de preceptores antes de iniciar su trabajo y durante el desarrollo de sus funciones. Está disponible en varios idiomas. Visualizo un aprendizaje estructurado en cada campus cuando se usen las "Preguntas para discutir" que aparecen al final de cada capítulo. Esta educación durante el servicio, facilitada de manera conveniente, puede proveer información, fortalecer habilidades y desarrollar el trabajo en equipo. También puede ser un libro de texto para talleres y clases, y también puede ser un recurso para los administradores y miembros de las juntas directivas. Yo creo que también puede ayudar a los padres y otras personas, a comprender mejor la cultura de los colegios con internado, y los diversos roles del preceptor.

Todos los esfuerzos mencionados son vitales cuando se considera la naturaleza del ministerio de los preceptores. Demasiados estudiantes vienen al colegio con problemas que requieren una habilidad avanzada de comunicación y la sensibilidad de un consejero. Reconocer las señales de peligro de una conducta perturbada, saber cuándo y cómo enviar a un alumno para recibir ayuda de un profesional, son realidades muy importantes en el trabajo de los preceptores. ¡Desarrollar las habilidades requiere preparación! Es la responsabilidad de la iglesia y del colegio que sus preceptores reciban la educación necesaria. Es también la responsabilidad de cada preceptor procurar mejorar su educación de cualquier fuente posible. Clases en administración financiera, desarrollo humano, comunicación, ministerio juvenil, aconsejamiento, psicología del adolescente y sociología pueden ser muy útiles. Además de los talleres para preceptores que hemos mencionado, existen otros talleres de corta duración y conferencias breves disponibles en muchos lugares de los Estados Unidos y en otras partes del mundo.

Hagamos funcionar el programa de "tareas especiales": aprendizaje previo a la profesión

Creo que la situación existente para el programa de "tareas especiales" para los preceptores se va a mantener. Por lo tanto tenemos la responsabilidad de hacerlo lo más efectivo posible. Me parece que la educación previa al servicio debería motivar a los estudiantes que buscan oportunidades de "tareas especiales" y así encontrar respuesta a las siguientes preguntas:

1. ¿Comprendo la singular *filosofía de la educación cristiana* como le fue dada a la iglesia por Elena de White?

2. ¿Comprendo la *importancia de la disciplina*? ¿Comprendo la diferencia entre disciplina y castigo? ¿Entiendo la manera de conseguir la cooperación de los alumnos? ¿Comprendo el valor del respeto mutuo?

3. ¿Puedo ser un *líder espiritual*? ¿ Conozco la forma de guiar un adolescente a Cristo? ¿Estoy preparado para compartir el evangelio con el grupo bajo mi cargo? ¿Cómo puedo yo mismo mantener mi enfoque espiritual y mi relación con Dios en medio de un programa intenso? ¿Entiendo la importancia de la oración?

4. ¿Entiendo que la *expectativa de la junta* de un colegio será típicamente conservadora? Esto puede incluir la decisión en cuanto a entretenimientos, música, tiempo libre, hábitos alimentarios y vestimenta. ¿Puedo apoyar las reglas morales y el estilo de organización de una escuela adventista?

5. ¿Entiendo lo que significa "*estar de turno*"? ¿Estar "*libre*"?

6. ¿Entiendo los *procesos de protocolo* cuando se atiende a una emergencia, o un problema mayor de disciplina, o el trato con los padres?

7. ¿Entiendo lo que significa ser un *miembro efectivo de un equipo*? ¿Entiendo la necesidad de mostrar apoyo a los preceptores y a la escuela, ante el alumno? ¿Entiendo que esta tarea requerirá a veces gran esfuerzo y mucha oración?

8. ¿Entiendo los *roles típicos* que se le pedirán a un preceptor ayudante? ¿Recuerdo que seré evaluado?

9. ¿Entiendo que como preceptor, ya no *soy más un estudiante*? ¿Entiendo que ahora mis necesidades sociales deben ser limitadas por consideraciones éticas? ¿Entiendo que yo seré más que un alumno para los mayores? ¿Entiendo lo que este proceso de transición requerirá en mi manera de pensar y de actuar?

10. ¿Conozco cuáles son las *preguntas que deberé hacer* a la escuela que quiere contratarme? ¿Cuáles son mis objetivos específicos en esta experiencia? ¿Qué es lo que quiero aprender? ¿Cuál es la relación de lo que quiero hacer ahora con mis futuros planes vocacionales?

Cuando se anuncia la búsqueda de preceptores asistentes como "tareas especiales", mire cuidadosamente los puestos que se ofrecen. Recuerde que esta es una posición de servicio, y que el mayor beneficio no será necesariamente financiero. Tome clases sobre el trabajo de preceptor si su colegio o universidad las ofrecen. Si es posible trate de comenzar su trabajo con un preceptor de experiencia, en un programa estable, en un área del mundo donde le gustaría servir. ¡Sí! A pesar de todo, dispondrá de un poco de tiempo para usted mismo.

Lo que un colegio debe proveer

La escuela debe ser responsable y cumplir sus promesas a estos preceptores asistentes, y el hecho de que el estipendio sea bajo no significa que el valor del servicio sea menor. En resumen, el decano y el director del colegio deberían proveer lo siguiente:

1. Pago a tiempo y de manera regular, en armonía con lo que se acordó.

2. Provisión de hospedaje y alimentación.

3. Gastos de viaje hacia el colegio y al hogar, de acuerdo con lo convenido.

4. Seguros de salud y de responsabilidad civil.

5. Proveerles una preparación previa al servicio (p. e., en un taller para preceptores, una clase académica específicamente para preceptores en "tareas especiales", o su equivalente).

6. Una descripción de tareas claramente definida junto con la autoridad para cumplir las tareas dadas.

7. Responsabilidades importantes delegadas de manera apropiada.

8. Respeto de parte del preceptor y de los profesores. Este preceptor asistente en "tareas especiales" debe ser un participante regular de las reuniones de personal y de otros eventos. Debe poder servir en los consejos de disciplina y en las reuniones de preceptores.

9. Una relación de mentor de parte del preceptor y del director de la escuela.

10. Una invitación a las fiestas del personal juntamente con un regalo de aprecio por el dedicado servicio al final de su período de trabajo.

.

Palabras de sabiduría acerca de la preparación

Lo que sigue a continuación es un surtido de ideas contribuidas por preceptores de experiencia:

"El trabajo de participar activamente como estudiante en la vivencia de variados aspectos de un dormitorio, *ya sea como recepcionista, encargado del depósito, preceptor asistente o cualquier otro trabajo auxiliar, enseñará las habilidades que un preceptor necesita*".

Janelle Denny Williams, Universidad Adventista del Suroeste

"Asistir a los talleres de preceptores, participar en la Asociación de Personal para Asuntos Estudiantiles, servir como preceptor de 'tareas especiales', desarrollar el amor a los adolescentes".

Bunny Reed, Colegio de Walla Walla

"Se invita a los preceptores nuevos a amar profundamente a sus alumnos. Es muy útil si han tenido experiencia en responsabilidades de trabajo en favor de la juventud, en la iglesia. No considero sabio entrar a trabajar como preceptor sin haber pasado por esa experiencia"

Wolfgang Stammler, Universidad de Friedensau

"Creo que los candidatos a preceptor deberían participar en talleres y tomar clases sobre psicología del adolescente y comprender la conducta humana".

Onalee Hartman, Colegio de la Unión de Columbia

"La experiencia más importante es haber nacido de nuevo como cristiano. Además, tener una buena ética de trabajo con experiencia en limpieza, organización y relaciones humanas, serán muy útiles. Trabajar como preceptor asistente en "tareas especiales" es una manera de lograr esta experiencia".

Dallas Buchholz, Colegio secundario de Wisconsin

"He conocido preceptores con todo tipo de especialidades imaginables. Me parece que aquellos entrenados en profesiones de ayuda (enfermería, enseñanza, aconsejamiento, etc.) tienen las mayores ventajas. Un conocimiento en el área de administración ayudará en lo que tiene que ver con presupuesto y mercadeo. Una especialidad en la lengua materna será bueno para escribir cartas y otras comunicaciones. Me parece, en todo caso, que los atributos personales son más importantes que la especialidad académica".

Diane Pearson, Colegio de Walla Walla

"En mi opinión estudios de grado en psicología o trabajo social son importantes. Los talleres anuales para preceptores son indispensables. La capacidad de trabajar estrechamente con otros es importante. Un preceptor debe tener un fuerte deseo de aprender acerca de nuevas y desafiantes responsabilidades".

Patty Miller, Colegio Oakwood

"Para un preceptor nuevo, estudios de educación y experiencia como pastor de jóvenes, como profesor de educación física, en otros trabajos de supervisión, o tener habilidades para comunicarse, serán una gran ayuda".

Denovan Reeder, Colegio secundario Campion

"La participación en la Asociación de Profesionales para Asuntos Estudiantiles y los talleres para preceptores, la educación en las ciencias de la conducta, el haber trabajado en un centro juvenil y tener experiencia como preceptor asistente proveen una formación excelente para un preceptor".

Kirk Haley, Colegio secundario Milo

"Buenas experiencias para alguien que desea ser preceptor pueden incluir: trabajar como preceptor asistente, realizar cursos específicos a nivel universitario, trabajar como ayudante de un preceptor de experiencia, ser monitor mientras se estudia, asistir a los talleres para preceptores, entrevistar a preceptores y directores de experiencia y tener un título que lo capacite para la enseñanza".

Brian Kittleson, Colegio secundario Broadview

"Siempre se me dijo que necesitaba ser madre para poder comprender completamente lo que es ser preceptora. Creo que ser padres da experiencias valiosas, pero aprender a nutrir, empatizar y mostrar preocupación sincera son habilidades que se aprenden en toda la vida, y no necesariamente

como padre o en una sala de clases. Creo que algún conocimiento de enfermería sería valioso para reconocer enfermedades comunes y atender emergencias médicas. Una educación religiosa es muy útil para ayudar en la planificación de los programas espirituales. Viajar, especialmente al extranjero, capacita a un preceptor para comprender las diferencias culturales de sus alumnos. La educación puede ayudar, pero no es una garantía para el éxito".

Sandee Wright, Colegio secundario Mount Pisgah

La preparación para el ministerio del preceptores es compleja. Requiere una mezcla de habilidades prácticas, de educación e intuición. Aparentemente los mejores preceptores nacieron para esa responsabilidad, pero cuando buscan, con humildad, aprender habilidades de comunicación, de administración, de resolución de conflictos y liderazgo espiritual, llegan a ser más efectivos.

¿Recuerdan a la preceptora nueva que me dijo: "No tengo ni la menor idea"? En mi opinión ella nunca debió haber sido contratada sin algún tipo de preparación previa antes de entrar en la carrera. ¡Que tremenda desventaja tuvo ella desde el comienzo mismo! Una vez contratada, si hubiera tenido disponible una red de apoyo y de experiencias en el servicio, tal vez su estada en la escuela hubiera sido menos traumática. Según sus propias palabras, "soportó" un año escolar. Si hubiera recibido una preparación y el apoyo apropiados, la historia podría haber sido diferente.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales y comunes en este capítulo?

2. Planifique una estrategia para la preparación ideal que un preceptor necesita antes de empezar su trabajo. Hacer lo mismo para un preceptor en "tarea especial".

3. El manejo del presupuesto es muy importante para la mayoría de los preceptores. ¿Qué tipo de preparación previa y durante el ejercicio de la profesión debería estar disponible en relación con el manejo de presupuesto?

4. La comunicación, la resolución de conflictos, el liderazgo y el ministerio juvenil involucran habilidades adquiridas. ¿Cuáles son estas habilidades?

5. ¿Qué estructura organizaría usted en su campus que apoye, adiestre, alimente y haga responsable a un preceptor asistente de tareas especiales?

Capítulo 6
El preceptor como líder y administrador

Liderar y administrar un programa de dormitorio y a las personas que viven y trabajan allí, es un acto de equilibrio, y podría ser el papel más difícil de un preceptor.

Liderar y administrar

Como lo hemos definido, liderar es el camino superior. Significa establecer el marco filosófico, tener un sentido de misión, hacer planes, tener una agenda a largo plazo y ver el "cuadro completo". Tiene que ver con proveer un ejemplo, dar apoyo, inspirar y crear un buen espíritu. También tiene que ver con la comunicación, la definición y la "venta" del programa. Comprende la supervisión del programa administrativo.

La administración, por otra parte, tiene que ver con la rutina y acciones sobre la marcha, algo como el trabajo de oficina. Tiene que ver con contratar personal, equilibrar un presupuesto y cumplir las funciones y deberes variados. Tiene que ver con llevar controles, guardar archivos, el seguimiento, mantener las instalaciones físicas limpias y bien reparadas, y la preparación de todo lo necesario para que el programa funcione.

En realidad el trabajo de un preceptor tiene que ver tanto con el liderazgo como con la administración. Un preceptor jefe, que tiene colegas que actúan como asistentes, podría concentrarse tal vez más en el aspecto de liderazgo que en el administrativo, pero el papel de un asistente tiene que ver principalmente con la administración diaria.

He oído que algunos directores y otros administradores dicen: "Tengo una secretaria muy eficiente que me mantiene bien organizado y en actividad". Pero nunca he oído que un preceptor diga eso. He caminado por edificios de administración con varios directores y he escuchado decirles a los alumnos que trabajan allí, que recojan alguna basura que había en el piso. Sin embargo, un preceptor de experiencia levantaría él mismo la basura del piso como un acto reflejo. La habilidad para delegar normalmente se considera como una virtud entre los administradores. Los preceptores delegarán varias funciones y deberes a sus subordinados, y los asociados y asistentes harán aquello que se les encargó. Para todos los preceptores el énfasis está en hacer más que delegar. Muy pocas veces existe un presupuesto amplio para tener suficientes ayudantes en los dormitorios. El éxito viene cuando se combina bien y se equilibra el ser y el hacer.

¡Cuán bien recuerdo a Justin, Jeff y Allison, quienes vinieron a un taller para preceptores hace algunos años! No me tomó mucho tiempo para darme cuenta de sus prioridades. Justin describía con orgullo su hall y corredores inmaculadamente limpios, con pisos bien encerados y áreas públicas resplandecientes. Todas sus preguntas durante el taller tuvieron que ver con útiles de limpieza y métodos para mantenerla. Jeff, por otra parte, parecía concentrado en la estructura de su programa. Tenía un formulario para cada propósito y tarea, y los compartió alegremente con nosotros. Ninguno de ellos habló acerca de los estudiantes. Allison, en cambio, se concentraba en los estudiantes. ¡No había dudas en cuanto a esto! Sus respuestas a preguntas acerca de la organización y la limpieza eran vagas. Me pareció que los tres preceptores eran un tanto desequilibrados. ¿Qué podemos aprender de esos ejemplos? El éxito se consigue siendo equilibrados en los objetivos, las prioridades y las acciones.

Políticas

Liderar y administrar también significa saber cómo lograr que las cosas se hagan, cómo conseguir apoyo para sus ideas y cómo estimular un ambiente político que haga más fácil lograr sus objetivos. Comúnmente se considera que la política es deshonesta y manipuladora, pero no necesita ser así. La política es el arte de la persuasión, es "hacer sus deberes" de modo que sepa lo que realmente está promoviendo, es actuar en forma elegante en la derrota y humilde en la victoria. Es el arte de formar una red de personas que creen en usted y que apoyarán sus ideas como si fuesen propias. Es también tener un sentido agudo de la oportunidad: saber cuándo avanzar, y cuándo retroceder. Los líderes y administradores cristianos deben ser éticos en su conducta y llegar a realizar mucho en el proceso de su trabajo debido a sus habilidades políticas.

Por qué es importante un programa

Cada preceptor necesita la habilidad de preparar un programa y dirigirlo para lograr el éxito, junto con los alumnos y el personal estable. La administración rutinaria del programa también es importante. Los preceptores de experiencia hablan a menudo de sus programas. En muchos sentidos los preceptores son catalogados de acuerdo con la forma en que lideran sus programas y cuán bien los administran (en otras palabras, lo bien que funcionan). Un programa estable y predecible da un sentido de seguridad y establece límites apropiados entre los estudiantes. ¡Ellos saben lo que pueden esperar! Ellos saben donde están y cuáles serán las consecuencias si eligen ir más allá de los límites definidos. Un programa es una declaración que muestra el interés y cuidado que tiene el preceptor por los alumnos. Es cierto que algunos lo darán por sentado, pero hay alumnos que vienen de un ambiente inestable y donde vivían sin saber qué se esperaba de ellos. Un programa es un mapa

caminero hacia el éxito, tanto para los estudiantes como para el personal. Me recuerda un lema que vi una vez: "*Si no sabes adonde vas, llegarás allí cada vez*". En otras palabras, los preceptores que no saben a dónde van estarán siempre confusos e inseguros acerca de dónde realmente están.

Un programa para el internado

Un preceptor lidera y administra un programa de trabajo en su internado. Demos una mirada a algunos de los componentes de los programas que tienen éxito:

1. Una comprensión de lo que es la educación cristiana y su papel dentro de la misión de la iglesia. Es decir, una comprensión de las políticas de la iglesia y de su sistema educacional, cómo conseguir que las cosas se hagan y cómo respetar los límites establecidos.

2. Una comprensión del desarrollo del adolescente y del adulto joven, y una estructura de expectativas y privilegios que reflejan la incorporación de sólidos principios de desarrollo.

3. Una visión de lo que puede hacerse, con declaraciones de misión tanto personales como para el programa (quién soy, qué quiero lograr y cómo lo puedo hacer).

4. Una comprensión clara de las expectativas de la institución en lo moral, lo ético y organizacional, tanto para el preceptor como para los estudiantes y los padres. Un manual escrito que sirva como documento legal, que exprese con suficientes detalles lo dicho anteriormente. Una comprensión de las responsabilidades personales e institucionales y otros problemas legales en la supervisión, el aconsejamiento y la disciplina. Una relación intencional con el resto de las actividades y la misión en todo el campus.

5. Una declaración de la ética que modele la forma en que serán tratados los estudiantes y el personal profesional, y cómo se tomarán las decisiones que los afecten.

6. Una estructura que provee líneas claras de autoridad delegada y de responsabilidad para los profesionales asociados y ayudantes. Descripciones del trabajo para todo el equipo profesional. Planes apropiados para el desarrollo del personal, la preparación y el mantenimiento de un buen espíritu. Procedimientos claros para la contratación de personal.

7. Una planta física en buenas condiciones con la expectativa de no tener gastos mayores por daños ocasionados por vandalismo. Un plan establecido para desarrollar y mantener la planta física con los presupuestos para ello. Una comprensión de los equipos y materiales necesarios para la limpieza y el mantenimiento, de cómo usarlos, cómo guardarlos, cómo responder al mal uso de ellos, y cómo comprarlos.

8. Una estructura de agendas diarias, semanales, mensuales y anuales, que muestren los programas y responsabilidades del personal profesional y los alumnos ayudantes, los objetivos y

metas, las responsabilidades para los cultos, y para la revisión de las piezas. Las expectativas para el sábado, una explicación de la forma en que se otorgarán los permisos (incluyendo los permisos de los padres), las expectativas del manejo del presupuesto general y el de la caja chica, cómo se formarán y administrarán fondos especiales que estén disponibles para el dormitorio. Cuándo, cómo y quién atenderá las responsabilidades nocturnas. Una explicación de los diversos roles de los ayudantes y asistentes, monitores, alumnos ayudantes de posgrado o preceptores estudiantes y otro personal. Cómo y quién atenderá la recepción y las llamadas telefónicas. Qué ayuda de secretaria está disponible, cómo se llevarán los registros de cada estudiante que se mantendrán en forma confidencial, y cómo se realizarán las comunicaciones a los padres. Cuáles son las posibilidades de almacenaje y cuál es el proceso para que un alumno ingrese o se retire del internado. Un programa completo de desarrollo del personal en todos sus niveles, que incluya la manera en que se contratarán los alumnos ayudantes y el personal, las descripciones de trabajo claramente escritas y comprendidas, qué preparación está disponible para ellos en forma previa y durante el servicio, y cuáles son las expectativas para los estudiantes y el personal que trabaja en el internado. Cuándo y cómo se realizarán las reuniones del equipo que trabaja en el internado. La planificación para la orientación y presentación del programa del internado.

9. Una estructura de disciplina que puede ser administrada con justicia, que haga a los estudiantes responsables de sus actos y que siga una metodología redentora; que sea respetuosa de los estudiantes y respetada por ellos, y que esté basada en principios sólidos, bíblicos y psicológicos de desarrollo personal. Un manual que sirva como documento legal de reglamentos, en el que las expectativas de conducta estén claramente expresadas, y una lista de lo que no se permite en el internado (p. ej., armas, cohetes, etc.).

10. Una comprensión del ambiente total del internado y qué potencial está disponible en cada una de sus áreas. Estrategias para seguridad en casos de incendio, alarmas que funcionen, salidas de emergencia bien señalizadas, detectores de humo, ejercicios de evacuación, y la información definida de lo que los alumnos no deben tener en el internado.

11. La ubicación de los alumnos en los cuartos para que tengan un ambiente sano, cómodo y limpio. Una forma organizada de hacer cambios en la designación de cuartos. Un protocolo para calcular los costos de dormitorio.

12. Una programación espiritual que incluya los objetivos y los resultados deseados, con el aconsejamiento espiritual disponible. La disponibilidad de preparación de los alumnos ayudantes para dar estudios bíblicos y conducir a sus compañeros a Cristo.

13. Un enfoque educacional que motive a los alumnos para estar listos para las clases, y que caracterice al dormitorio como un lugar donde acontece el aprendizaje y el crecimiento, incluyendo programas y horarios educativos, y de desarrollo integral disponibles para los estudiantes, además de los servicios de orientación y tutoría.

14. Oportunidades para el crecimiento profesional del personal. La existencia de un presupuesto para participar en actividades educativas durante el servicio (la participación en "talleres de preceptores", en la Asociación de Profesionales en Asuntos Estudiantiles, y otros seminarios y encuentros).

15. Un club social de alumnos internos activo, que promueva actividades sociales, espirituales, educativas y físicas, con objetivos medibles, con reglamentos escritos, con una directiva estudiantil y reuniones que se realicen con regularidad.

16. Estrategias para la administración del espacio, que se centra en el concepto de "territorialidad". Esto incluye la "territorialidad primaria" (la pieza individual), secundaria (pasillos y hall de entrada), y los espacios públicos (áreas de recepción, de recreación, cuartos para estudio, cocina, etc.). La "territorialidad" involucra una privacidad apropiada dentro del cuarto del estudiante y también incluye la creación de espacios secundarios y públicos, que fortalezcan el sentido de comunidad (De Coster y Mable, 1980).

17. Estrategias existentes para el desarrollo de un sentido de comunidad que estimule el desarrollo de amistades y la interacción entre los residentes de un área específica del edificio (p. ej., proyectos de servicio por piso, programas recreativos, elección de un nombre y un logo para un sector, y el desarrollo de orientación de conductas grupales, las salas de estudio, la personalización de los pasillos, las metas compartidas, las responsabilidades, la comunicación (*Ibíd.*).

18. Iniciativas de programación de desarrollo enfocadas hacia componentes específicos que apoyen el bienestar espiritual, intelectual, emocional, ocupacional y físico. Esto puede hacerse por medio de seminarios, programas recreativos y la promoción de eventos tradicionales anuales (p. ej., programas de casa abierta, programas de talentos, banquetes, juegos y torneos, etc.) (De Coster y Mable, 1974).

19. Trabajo con los alumnos ayudantes y personal profesional para ayudarlos y animarlos a desarrollar una mejor comprensión de las funciones, una programación para su desarrollo, los procedimientos, las responsabilidades, las habilidades de aconsejamiento con sus pares y el liderazgo espiritual.

20. Evaluaciones formales del programa para el internado y del personal, evaluación del impacto de los programas, y una encuesta sobre la calidad de vida en el dormitorio.

El ministerio con la ayuda de personal estudiante

En esta lista con los componentes de un programa para un dormitorio que acabamos de presentar, se mencionó el uso de estudiantes como asistentes, consejeros y ayudantes del preceptor. Estas personas actúan como pastores, formadores de comunidad; en la disciplina, actúan como facilitadores con sus compañeros; son como profesores, pero al mismo tiempo son estudiantes. Debido al hecho de que durante años he usado la ayuda de estudiantes en mis equipos, tengo un

saludable respeto por lo que ellos pueden realizar en favor de sus compañeros. Al mismo tiempo, soy consciente de cuán difícil puede ser, muchas veces, el mantener un equilibrio de prioridades en lo personal, y lo que tiene que ver con el trabajo que están realizando. Generalmente, un asistente vive en el piso donde sirve, es responsable por las llaves de los cuartos de sus compañeros, muchas veces dirige los cultos, planifica programas, fomenta un ambiente de respeto mutuo y de comunidad, supervisa la hora de estudio (en los colegios secundarios), y es responsable de controlar que cada alumno esté en su cuarto en la noche, proporciona tutorías y aconsejamiento entre los compañeros, y actúa como modelo y amigo.

El secreto del éxito del ministerio del personal estudiante es claro. Ellos deben saber trabajar en equipo, ser entusiastas, ayudadores y positivos. Ayuda mucho si hacen el trabajo con gusto y lo toman como un tipo de ministerio. Necesitan ser buenos oidores, mesurados y hábiles para resolver problemas. La integridad personal, la motivación para llevar adelante y completar sus tareas, la confianza y confiabilidad, son elementos valiosos. Ser capaz de aceptar una responsabilidad sin dar excusas ni echar la culpa sobre otros, saber cómo compartir el crédito, ser innovadores y creativos, evitar los chismes, guardar para sí lo que se le ha confiado: todos estos son claves para el éxito. Finalmente, la profundidad espiritual y una práctica constante de la oración son parte esencial del éxito personal en estas tareas. Sería bueno si cada uno de los estudiantes que colaboran con el preceptor supiera cómo dar estudios bíblicos, para que puedan conducir a los compañeros a Cristo.

Antigoni Varahidis era una asistente en el dormitorio Lamson, en la Universidad Andrews durante los años escolares 1998-2001. Esto es lo que ella escribió acerca de su ministerio:

"Ser una alumna asistente ha sido para mí una experiencia extraordinaria. Mis compañeras son enérgicas, vivaces y cada noche esperaban mi visita para el control nocturno... porque querían contarme cómo había sido su día. Cuando me atrasaba, lo notaban. Cuando era mi noche libre, me echaban de menos. ¡Qué gran honor! El Señor me enseñó cómo establecer relaciones en esos cortos períodos nocturnos durante el control".

Lo que acabamos de decir, es un excelente ejemplo de la manera como un asistente residente puede tornar un chequeo rutinario de cada noche, en una experiencia personal de relación con sus compañeras.

En 1977, Scott Morton, uno de mis asistentes en el internado Meier, tuvo una experiencia que todavía me asombra. Tuve la fortuna de ser testigo de ella.

Ronnie, un alumno enojado y dolorido, golpeó a la puerta de Scott más o menos a las once de la noche. Una riña continua entre este joven y su ex compañero de cuarto, Damián, había llegado al punto de ebullición. El problema era un ruido accidental que el ofendido tomó como un intento de molestia.

Scott y yo fuimos hasta el cuarto en cuestión. Damián nos dió la bienvenida, pero, no estaba con una disposición mental como para considerar el punto de vista de su vecino enojado. Esto era problema de Ronnie, según él lo veía.

Scott usó una táctica que fue al centro mismo del problema. Preguntó si era verdad que el compañero del cuarto vecino era su enemigo. ¡Damián concordó, con bastante entusiasmo! Scott entonces le preguntó qué enseñaba la Biblia acerca de la manera como tenemos que tratar a nuestros enemigos. Esta pregunta directa quebró la resistencia del hombre. Con mucho cuidado, Damián ensayó una respuesta. Con calma, Scott sugirió que lo más sabio era orar por nuestros enemigos. Y se quedó esperando. Después de una pausa embarazosa, ofreció una oración en favor de una relación mejor entre ellos dos. En ese momento comenzó un proceso de sanamiento que literalmente solucionó el problema.

El método usado requiere un valor asombroso y funcionó mejor de lo que cualquiera de nosotros hubiéramos esperado. También era un ejemplo excelente del tipo de ministerio que puede realizar un asistente residente.

La administración de sí mismo

Este tipo de "programa" de veinte puntos que acabamos de describir por medio del cual el preceptor lidera y administra, no es realmente el comienzo. Antes, los preceptores deben administrarse a sí mismos. La calidad de persona que es el preceptor es vital en este ministerio de hospedaje, protocolos, procedimientos y relaciones. Una parte muy importante de la administración de sí mismo es la credibilidad. El ministerio de un preceptor es continuamente observado, es sencillamente parte de su vida. Es muy importante que lo vean como alguien en quien se puede confiar. Cuando un preceptor racionaliza con frecuencia, no cumple sus promesas, deja de hacer su parte en un proyecto conjunto, su credibilidad está en peligro. Si ignora los reglamentos o en la aplicación de ellos es desigual, su credibilidad es cuestionada. Si un preceptor llega frecuentemente tarde a sus compromisos, no cumple a tiempo, o comete errores excesivos, su credibilidad es la que sufre. Si comenta información confidencial, si se pierden legajos, o si no hace los seguimientos disciplinarios apropiados, su credibilidad está en juego. Si el preceptor entrega información equivocada, esparce rumores, pasa por alto las líneas normales de autoridad o actúa pobremente, otra vez su credibilidad disminuye.

Cómo mejorar la credibilidad

¿Qué puede hacerse para mejorar la credibilidad propia? Las siguientes cuatro sugerencias han fortalecido la credibilidad de muchos preceptores.

1. **Manténgase organizado**: La desorganización reduce la credibilidad. Cuando alguien se muestra confundido y hasta desanimado, la confiabilidad de cualquier información que provea, puede ser cuestionada.

2. **Diga la verdad**. Evite las mentiras. Evite el uso de trampas para tratar de forzar a un alumno a culparse a sí mismo. Puede ser que no siempre sea posible decir todo lo que se quisiera decir, pero póngase en el lugar de los otros de manera que lo que usted revela o no pueda revelar, no dé falsas apariencias de manera intencional.

3. **Sea exacto en su trabajo:** No adivine ni haga suposiciones. Haga declaraciones basadas en hechos. Presente informes que estén libres de errores de ortografía, de puntuación, de tiempos verbales o de exactitud de los hechos.

4. **Haga coincidir lo que cree con lo que hace:** Aun en una comunidad cristiana una vida bien vivida habla fuerte. Lo que decimos debe reflejarse siempre en lo que hacemos.

La administración del tiempo

Otra parte importante de la administración de sí mismo es el manejo del tiempo. Todos nosotros recibimos las mismas veinticuatro horas cada día. Lo que hace la diferencia es la manera cómo usamos ese tiempo. La administración del tiempo no significa alcanzar más, o hacer más, sino hacer más de aquello que realmente es importante. Esto conduce a establecer objetivos, prioridades y una auto disciplina para controlar el uso de nuestro tiempo, y el proceso de planificación para ir desde donde estamos hacia donde queremos llegar.

Me siento motivado por los consejos tan sabios de Elena de White:

"Nuestro tiempo pertenece a Dios. Cada momento es suyo, y nos hallamos bajo la más solemne obligación de aprovecharlo para su gloria. De ningún otro talento que él nos haya dado requerirá más estricta cuenta que de nuestro tiempo" (White, 1991, p. 277).

"Es deber de todo cristiano adquirir hábitos de orden, minuciosidad y prontitud. No hay excusa para hacer lenta y chapuceramente el trabajo, cualquiera sea su clase. Cuando uno está siempre en el trabajo, y el trabajo nunca está hecho, es porque no se ponen en él la mente y el corazón. La persona lenta y que trabaja con desventajas, debiera darse cuenta de que ésas son faltas que deben corregirse. Necesita ejercitar su mente haciendo planes referentes a cómo usar el tiempo para alcanzar los mejores resultados" (White, 1991, p. 279).

"Durante toda su vida terrenal, Jesús trabajó con fervor y constancia. Esperaba mucho resultado; por lo tanto intentaba grandes cosas... Jesús no rehuyó los cuidados y la responsabilidad, como los rehuyen muchos que profesan seguirle. Y debido a que tratan de eludir esta disciplina,

muchos son débiles y faltos de eficiencia... El carácter positivo y enérgico, sólido y fuerte que manifestó Cristo, debe desarrollarse en nosotros, mediante la misma disciplina que él soportó. Y a nosotros se nos ofrece la gracia que recibió él" (White, 1987, pp. 53, 54).

"Hay hombres y mujeres jóvenes que no tienen método alguno para llevar a cabo su tarea. Aunque están siempre ocupados pueden presentar tan sólo pocos resultados. Tienen ideas erróneas acerca del trabajo y piensan que están trabajando duramente, cuando si hubieran aplicado un método en su trabajo, y si se hubieran dedicado inteligentemente a lo que debían hacer, habrían cumplido mucho más en menos tiempo. Por perder el tiempo en cosas menos importantes llegan a estar finalmente en apuros y perplejos cuando se les pide que lleven a cabo deberes que son más esenciales. Siempre están haciendo algo y piensan que están trabajando duramente; y sin embargo sus esfuerzos producen muy poco resultado" (White, 1978, p. 471).

Uno de los ejercicios que he usado en mis clases de "Introducción a la administración de dormitorios", es pedirle a los estudiantes que pongan en una lista de prioridades los deberes que deben ser realizados por un preceptor en un día dado. Entonces les digo: "Un padre llama y le toma una hora de su tiempo. ¡Vuelvan a poner en orden las prioridades! El director le pide que vaya a su oficina para tratar algo que le preocupa. ¡Vuelvan a poner en orden las prioridades! Un alumno se accidenta en el trabajo. Se le pide que lo transporte hasta el consultorio del médico. ¡Vuelvan a poner en orden las prioridades!"

La administración del tiempo, traducida a las elecciones personales hechas durante el día, podría aparecer como sigue:

1. Levántese más temprano. No gaste el día durmiendo.
2. Dé prioridad a un tiempo pasado con Dios, en devoción privada y con su familia.
3. Coma un buen desayuno. Le proveerá de fuerzas para ser más eficiente durante el día.
4. Repase su calendario/horario, y haga una lista con las cosas que va a hacer durante el día. Incluya en esa agenda un tiempo para estar con su familia.
5. No permita que otros malgasten su tiempo, pero al mismo tiempo disponga de tiempo para conversaciones sin apuro con estudiantes o compañeros de trabajo.
6. Disminuya el tiempo que usa en llamadas telefónicas sin importancia. Rara vez devuelva un saludo que encuentra en su contestador telefónico.
7. Combine sus esfuerzos y sus recorridos, siempre que le sea posible.
8. Haga, en lugar de solamente soñar. Estructure un programa que funcione aunque usted no esté presente.
9. Elimine las actividades que no contribuyan a su programa de trabajo o a su vida personal.
10. Reconozca e identifique actividades que hacen perder el tiempo. Tenga estrategias para enfrentarlas.
11. Delegue cuándo y dónde sea apropiado, pero reconozca que ser un preceptor es un trabajo de "presencia". Muchas funciones no pueden ser delegadas.

12. Busque atajos para completar sus tareas evitando tomar mucho tiempo en tareas menores.
13. Eduque y capacite a su equipo, para que puedan hacer lo que usted les delegue.
14. Tenga una fórmula para la toma de decisiones y sígala. Quedar titubeando delante de una decisión muchas veces es una pérdida de tiempo.
15. Reconozca sus limitaciones. Arriésguese en algunos casos pero manténgase equilibrado.
16. Recuerde que si experimenta estrés puede ser que está manejando mal su tiempo.
17. Separe tiempo para prepararse para los cultos.
18. Dedique tiempo para hacer ejercicio físico.
19. Tome tiempo para descansar, relajarse y leer.
20. Cuelgue sus ropas cuando se las quite. Coloque la ropa sucia en el lugar que corresponde. Decida qué va a ponerse después.

Una razón por la que es tan importante que administre su tiempo y energía tiene que ver con la naturaleza misma del trabajo de preceptor. Usted necesita tener una idea bien clara acerca de la descripción de sus funciones y de todas las tareas que necesitan completarse durante el día más que cualquiera otra persona. Desde afuera esto podría parecer como un ministerio poco complicado, pero usted sabe la realidad. Hay personas que me han sugerido que todo lo que hacen los preceptores es jugar al tenis o al fútbol, disciplinar a los estudiantes y pasar bien el tiempo. No espere mucha ayuda o simpatía de sus colegas profesores, del personal o aún de los administradores. A menos que ellos mismos hayan sido preceptores, lo más probable es que no lo entenderán.

Tomar el control de su vida significa controlar su tiempo y los eventos que lo llenan. Es una falacia creer que algún día tendrá más tiempo, que podemos ahorrar tiempo. Cada uno de nosotros tiene la misma cantidad de tiempo cada día. Cómo decidimos usarlo, cómo reaccionamos a los acontecimientos que están fuera de nuestro control, cómo respondemos a lo que podemos controlar: esta es la esencia de la administración del tiempo.

La administración personal es una constante serie de ajustes en el uso del tiempo, de los eventos, y de los recursos. Significa considerar honestamente cómo perdemos tiempo, y cómo atendemos las interrupciones que nos llegan tan fácilmente. Significa considerar cómo somos tentados a postergar cosas, cómo actuamos cuando tenemos que esperar a otra persona, y cómo separamos lo "urgente" de lo "vital". Los preceptores inflexibles que se encuentran estresados por todos los cambios, pronto se cansarán de la profesión. Por otra parte, los preceptores de éxito nunca se quejan de estar aburridos.

Senderos que conducen a la autoridad personal

En el contexto de la administración de sí mismos, me ha impresionado el modelo de la Dra. Beverly Potter (1993) sobre "los senderos que conducen a la autoridad personal". Permítanme considerarlos y ver cómo pueden aplicarse al trabajo de los preceptores.

1. **Establezca su RITMO** [PACE, en inglés]: La administración de la vida personal de manera efectiva es el primer paso. La doctora Potter lo presenta como un acrónimo que incluye cuatro pasos en este proceso vital (PACE): ***Puntualizar*** significa encontrar la manera precisa de enfocar su efectividad. ¿Cuándo, cómo y por qué su ministerio es más efectivo? ¿Cuáles son las conductas que limitan su efectividad? ***Analizar*** es el proceso de "recolectar información y descubrir patrones". ¿Cuán honesto puede usted ser consigo mismo? ¿Está abierto a reconocer que muchas veces usted mismo puede ser la causa de sus frustraciones? La administración de sí mismo significa hacerse preguntas difíciles a sí mismo, tanto como escuchar los comentarios de aquellos en cuyas opiniones usted puede confiar. Incluye una jornada honesta de oración y procesamiento espiritual. ¿Qué es lo que facilita su efectividad? ***Cambiar*** tiene que ver con su disposición a ser cambiado. Si el Espíritu Santo ha venido debido a nuestras oraciones, para comenzar la tarea de hacernos más efectivos, entonces lo que se nos revela puede tornarse en un desafío. Puede ser que necesitemos enfrentarnos con aquellas conductas que limitan nuestra efectividad: el orgullo, la procrastinación, el temor al fracaso o el dejar de hacer algo. A medida que estas cosas aparecen en su mente, piense en las conductas que ha elegido. Podría ser que fueran lo contrario de lo que nos traería libertad. Crear una nueva manera de responder tiene que ver con el establecimiento de objetivos y metas, de premiarse a sí mismo cuando tiene éxito, de determinar qué nuevas conductas quiere usted adoptar, y entonces practicar estas conductas vez tras vez. Paradójicamente, a medida que usamos energía en esta búsqueda, realmente estaremos aumentándola. Pedir a un amigo de confianza que le ayude a mantenerse fiel a sus decisiones es también útil. (Potter, 1993). El último paso es ***Evaluar***: El cambio puede saturarlo desde su punto de vista, pero las respuestas de los demás pueden ser cautelosas en el mejor de los casos. Las pruebas de progreso no siempre pueden ser fáciles de determinar. Nuevamente, necesitamos mantenernos firmes en nuestras decisiones, siendo conscientes de que el verdadero cambio no acontece con rapidez. Demasiado análisis puede no ser útil. ¡Los cambios son difíciles! Si las cosas cambian lentamente no debemos sentirnos culpables; más bien eso indica que necesitamos volver a revisar cada uno de los pasos de PACE.

2. **Maneje el estrés:** necesitamos reconocer que ser un preceptor es colocarnos a nosotros mismos en el camino del estrés. Los cambios producen estrés, como también miedo, inseguridad y duda. Sentirse impotente o fuera de control también puede ser estresante. El dominio propio y la efectividad son virtudes. Por esto es tan importante apoyarnos en un Salvador amante. En el capítulo 15 veremos otras formas de manejar y reducir el estrés.

3. **Desarrolle sus habilidades:** ¿Qué es lo que usted necesita aprender? Aumentar sus capacidades es como construir un puente hacia una efectividad mayor. ¿Necesita ser más afirmativo, mejor oyente, un comunicador más exitoso (en forma verbal o escrita), una persona que toma mejores decisiones, que es más efectiva en delegar, mejor en pensar analíticamente, mejor en clarificar y hacer preguntas, mejor en dar y recibir apoyo, o mejor como supervisor de su equipo?

Todo lo anterior está basado en sus habilidades. Podemos ser más efectivos en nuestro servicio si aprendemos mientras lo hacemos.

4. **Encuentre un apoyo social:** desarrollar asociaciones de cooperación ayuda a mejorar la autoridad personal. Nosotros somos más adaptables, realizamos más y nos sentimos más útiles cuando tenemos relaciones de apoyo mutuo. El apoyo social actúa como un amortiguador contra el estrés y la fatiga. Construir una "biblioteca" de personas que pueden ser usadas como recursos es algo muy sabio. Trabajar en un sistema de apoyo, ser amistoso, ser un buen miembro del equipo, invitar a otros a su vida: todo eso es parte del proceso para desarrollar el apoyo social. Si nuestros únicos amigos son estudiantes, podemos tener momentos de profunda soledad. Otras maneras en las que podemos fortalecer el apoyo social es siendo útiles, pidiendo ayuda, facultando a otros, delegando responsabilidades sociales, actuando como entrenadores, intencionalmente haciendo aparecer bien a los colaboradores, y "perteneciendo " al equipo. Parte del pertenecer involucra adoptar algunas conductas, frases, y características del equipo. Desde hace tiempo sé que una característica de la pertenencia para cualquiera de mis colegas es cuando usan mi frase, "encontrar un momento educable". Para mí, eso significa que ellos comprenden y quieren ser parte de mi ministerio en un nivel filosófico. Sin embargo, es importante ser capaz de separar el trabajo de nuestra red de apoyo social. Ser un preceptor es asumir un estilo de vida. Los preceptores sabios son capaces de desarrollar intereses y actividades, con amigos que nos apoyen, que van más allá del internado.

5. **Déle forma al trabajo para que le calce:** ¿De qué manera puede usted usar sus dones y talentos peculiares, en el ministerio que tiene por delante? ¿De qué manera varios de los deberes pueden ser delegados para utilizar mejor aquellos puntos que son más fuertes en la experiencia de un colega? Estas son preguntas válidas, pero no deben tornarse en una excusa para evitar el crecimiento y el cambio.

6. **Cambie de trabajo**: a veces la acción más responsable y sana es dejar el preceptorado. En los capítulos 12 y 17 entramos en mayores detalles acerca de esta elección. "Las buenas decisiones requieren tener que tolerar un cierto grado de estrés: pensar en las pérdidas potenciales, en no sentirse seguro y hasta un poco confundido". Este es un momento para mostrar fe, valor y confianza. Enfrentar con oración lo difícil y lo desconocido requiere una medida completa de estos tres atributos.

7. **Piense de manera poderosa**: los preceptores sabios entregan sus pensamientos de impotencia y sus temores a Dios. "Pensar de manera poderosa" significa adoptar un espíritu de optimismo realista, estar dispuestos a enfrentar ciertos riesgos y a mostrar confianza en sí mismos, estar dispuestos a actuar, y a usar un lenguaje que refuerce lo positivo. ¿Vemos delante de nosotros desastres o desafíos? ¿Vemos la adversidad o vemos una oportunidad? ¡Piénselo! ¿Qué gran invento o avance médico se consiguió con el primer esfuerzo? Evite un sentido de impotencia. Evite sentirse impotente emocional y profesionalmente. Esto conduce a una actuación mediocre, a una disminución de la confianza en sí mismo, a un aumento de conflictos y estrés. ¡Tenga motivación! ¡Sea poderoso!

8. **Desarrolle una preocupación imparcial:** Lo importante es su amor, su compromiso, sus esfuerzos solícitos. Los resultados son la obra del Espíritu Santo. Cuando comenzamos a asumir la responsabilidad de los resultados, lo único que hacemos es aumentar el proceso de fatiga..Usted puede tener gran interés por sus estudiantes y colegas, pero debe respetar el derecho que ellos tienen de hacer elecciones... aun cuando los conduzcan a resultados perjudiciales. Construir cercos más altos para impedir que otros hagan decisiones equivocadas es inútil y frustrante para todos los involucrados. Estos esfuerzos para controlar son generalmente ilusorios.

9. **Encuentre un camino con un corazón:** Como preceptores, la administración de nosotros mismos es la mejor manera de controlar la fatiga. Manejar nuestras motivaciones y tener comprensión son elementos clave Esto implica tener una visión de lo que podemos llegar a ser si seguimos por ese camino. Significa usar todas nuestras energías para ser honestos con nuestro llamado.

En resumen, un preceptor administra su credibilidad y el uso de su tiempo, recursos y eventos. Los preceptores también son responsables por el liderazgo y la administración de un programa en el dormitorio, y eso incluye a los alumnos y profesionales que viven y trabajan allí.

El liderazgo centrado en principios

El liderazgo y la administración tiene que ver con lo que necesita realizarse, así como con la visión y un sentido de llamado que motiva esa necesidad. Al concluir quisiera compartir un modelo de liderazgo bien conocido. Stephen R. Covey en su libro de gran éxito, *Siete hábitos de la gente más eficiente* (1989), escribe acerca de un "liderazgo centrado en principios". Dentro del contexto de cómo puede liderar un preceptor, consideremos los "hábitos" de Covey:

1. **Sea proactivo**: Acepte las responsabilidades de sus actitudes y actos. Administrar el cambio y mejorar la efectividad son elementos importantes en el estilo de liderazgo de un preceptor. Los preceptores deben elegir la manera de responder a situaciones varias. Ser reactivos es ser manejado por las circunstancias, los sentimientos, y las condiciones. Los preceptores proactivos son flexibles y de mente abierta, dispuestos a buscar diferentes enfoques o caminos alternativos para hacer algo. Controlan sus sentimientos por medio de sus elecciones. Admiten sus errores y aprenden de ellos. Dedican su tiempo y energía a lo que pueden controlar.

2. **Comience pensando en el destino final**: ¿Cuál es el destino deseado? ¿Qué cosas y relaciones tienen valor para usted? Comience una jornada de conciencia propia que le ayudará a darse cuenta de lo que realmente es importante para usted. Si vemos la eternidad como nuestro destino, nuestros valores lo reflejarán y los principios de vida que elegimos nos ayudarán en esa jornada. Si nuestro destino es una fuerza motivadora poderosa, nuestras respuestas a los estudiantes serán moldeadas por esta fuerza también. Esto lleva al desarrollo de una declaración de misión personal que refleja quiénes somos y lo que deseamos ser y hacer. Desde allí avanzamos a una

declaración de misión que involucra a nuestros estudiantes y nuestro programa. Juntos, preceptores y estudiantes procurarán identificar aquello que les ayudará a vivir una vida "centrada en principios".

3. **Ponga las primeras cosas primero:** Este hábito tiene que ver con nuestra administración propia, con la fijación de prioridades, con hacer lo que es correcto, ser eficiente, escribir nuestros reglamentos, protocolos y horarios. Tiene que ver con enfocar y apoyar la misión. Es el acto de decidir qué es lo urgente e importante y qué no lo es. Es la evolución natural de los primeros dos "hábitos".

4. **Tenga una mentalidad ganadora:** Una mentalidad ganadora es un marco mental que procura beneficios mutuos en todas las soluciones entre colegas y alumnos. En algunas situaciones puede no ser siempre ganadora. En algunas situaciones salir ganadores no será posible, pero debería ser considerada siempre como la primera alternativa. La mentalidad ganadora "proviene de un carácter íntegro, maduro y mente amplia. Tiene que ver con confiar, aclarar, administrar expectativas y realizaciones y establecer sistemas de apoyo".

5. **Busque primero comprender... luego ser comprendido**: Este hábito de comunicación implica escuchar con empatía. A primera vista puede parecer riesgoso y delicado. Es mucho más fácil evaluar, aconsejar o interpretar. Escuchar con empatía toma tiempo, pero nunca tanto como el que toma retroceder para corregir malos entendidos, o vivir con problemas no resueltos o no expresados. También tiene que ver con el apoyo motivador y el fortalecer los compromisos de otros. Después que hemos realmente comprendido, podemos lógicamente procurar ser comprendidos. La credibilidad de nuestras ideas será afirmada. Para muchos, buscar primero comprender conduce a un nuevo aprendizaje. Nuestras presentaciones mostrarán de manera más clara nuestras creencias genuinas. A veces, en las comisiones, lanzamos ideas que son recibidas de inmediato de manera negativa. A pesar de nuestros mejores esfuerzos parece que no somos comprendidos. Podría ser que los resultados finales fueran diferentes si buscamos primero comprender.

6. **Sinergia:** ¿Qué es la sinergia? ¡Cooperación creativa! ¡Trabajo en equipo! Definida con sencillez significa que un grupo que trabaja unido, puede realizar más que si las personas trabajaran separadas. La comunicación sinérgica para un preceptor significa estar abierto a nuevas ideas y opciones. Mis ideas creativas combinadas con tus ideas creativas producen todavía más creatividad. Este es el combustible para las relaciones tutorales y las relaciones colectivas. También es la clave para estimular el respeto y la cooperación en un equipo.

7. **Afile el serrucho**: El último hábito mencionado por Covey tiene que ver con la renovación personal equilibrada de nuestras capacidades espirituales, sociales/emocionales, físicas y mentales. ¿Qué es lo que nos renueva? Debemos conocer cómo usar las estrategias que refrescan y restauran. El ejercicio, la lectura tranquila y la reflexión sobre pasajes bíblicos, la oración y la meditación, el escuchar música relajante, la lectura de páginas inspiradoras, y la edificación de relaciones, son todas avenidas para esta renovación. Debemos renovarnos para nuestro propio bien. Nadie lo hará por nosotros. Los preceptores que evitan la fatiga o caer en una rutina saben cómo renovarse personalmente. El enriquecimiento profesional, la asistencia a seminarios y talleres también puede

ser renovador. "Afilar el serrucho" significa que debemos en forma activa e intencional buscar los medios para edificar el cuerpo, la mente y el alma.

¿Qué es el liderazgo y la administración? Es el programa, la política, la manera cómo se realizan los cambios, los objetivos a corto y largo plazo, la visión, las filosofías, las declaraciones de misión, el mantenerse en la tarea, la comunicación, la supervisión, la moral, la rutina diaria, las interrupciones inesperadas, el seguimiento, el hacer lo que es correcto, el hacer decisiones basadas en principios, el desarrollar un sentido comunitario, y el alimentar las relaciones personales. Es tanto ser como hacer, y es difícil. Pero no importa el tamaño del programa... el liderazgo y la administración son esenciales.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales de este capítulo?

2. Bosqueje un plan para el día en un dormitorio del nivel secundario y uno en el superior. Si es posible, repase su bosquejo con un preceptor en ejercicio.

3. Analice las semejanzas y diferencias en las responsabilidades de un preceptor de nivel secundario y uno de nivel superior.

4. Usando el modelo "PACE", analice y evalúe la eficacia administrativa de su programa. Escriba en detalle cada paso.

5. Usted acaba de ser contratado como preceptor de un colegio secundario. El director le ha pedido que le informe con respecto a los componentes de "su programa". Escríbalo con suficientes detalles como para que él tenga una respuesta.

6. Usando los "Siete hábitos" de Covey, planifique un seminario educativo práctico para los encargados de la limpieza en el dormitorio, para los recepcionistas o para los asistentes en residencia.

7. Defina "comunidad" y "territorialidad" en el contexto de un programa para un internado. ¿Qué esfuerzos intencionales pueden optimizar ambos conceptos? ¿Qué resultados puede esperarse?

8. ¿Con qué problemas de responsabilidad legal debiera estar familiarizado un preceptor? ¿Qué seguros tiene su institución para protegerlo en caso de una demanda o un juicio?

9. Analice los problemas relacionados con el almacenamiento de productos químicos de limpieza y pinturas.

10. Si se produjera un incendio en uno de los dormitorios, ¿qué medidas de prevención y de seguridad se han tomado que podrían salvar vidas y reducir los daños?

Capítulo 7
El preceptor como pastor

¡Ser preceptor es estar en el ministerio! Esta es una realidad que deberíamos recordar siempre. Para el preceptor, el ministerio significa poder hablar en los cultos, orar por los residentes y con ellos, departir con ellos personalmente, guiar a los estudiantes a una mejor relación con Cristo, y ser un cristiano de palabra y de hecho.

Varios colegas han entrado en el ministerio del preceptorado habiendo estado en el ministerio pastoral antes. Lo que descubrieron es que este ministerio es muy profundo y significativo, que desafía todos sus instintos y habilidades, y les da un sentido de llamado. Desafortunadamente, los pastores que entraron a este ministerio han tenido que hacer frente a la presión de sus ex colegas de grupo acerca de que estaban cumpliendo ahora un rol menos importante. El presidente de una asociación dijo: "Es tiempo de que lo pongamos otra vez en un ministerio verdadero". ¡Deberíamos reconocer que ser un preceptor de las residencias estudiantiles es un verdadero ministerio!

Roles y oportunidades específicos

Veamos en forma más detallada los diversos roles y oportunidades para el ministerio espiritual que enfrenta el preceptor. *El culto colectivo o corporativo* provee la oportunidad de compartir la verdad acerca de Dios en un ambiente que recuerda el culto de familia. De hecho, es una oportunidad para enseñar a los futuros esposos y padres la variedad de opciones que existen para un culto significativo. Son momentos para cantar y compartir. Son momentos cuando los estudiantes tienen la oportunidad de interactuar, quizás compartir sus propias percepciones espirituales en la vida de la fe, y no solamente escuchar más predicaciones. Se necesita tener variedad y creatividad. Dramas religiosos y música contemporánea apropiada puede hacer mucho para ministrar a aquellos que asisten. Se critica a veces la asistencia obligatoria a los cultos en las residencias estudiantiles. Algunos dicen que, después de todo, Dios no nos exige que lo adoremos. Yo entiendo los argumentos de ambos lados del debate, y no intento resolverlo. Permítanme decir, sin embargo, que muchos ex-alumnos han citado algo que dije en el culto, diciéndome cómo Dios utilizó eso que escucharon para dar un giro completo a sus vidas. Renunciar a esa oportunidad sería muy difícil para mí. Consideren la siguiente ilustración.

Darren vino al Colegio secundario de Columbia a mitad del año. Se sentía herido y enojado porque lo habían expulsado de otro colegio secundario por una ofensa de la que, aparentemente, él no era culpable. Darren llegó a nuestro campus como un tornado. Como él contó la historia, él había asumido la culpa que realmente le correspondía al hermano de su novia. El hecho de que había sido el presidente del último año en el otro colegio, y que había creído que estaba más allá de toda crítica, solamente lo hizo enojar más. A pesar de su ira, se graduó esa primavera en nuestra escuela.
Nueve años más tarde, ambos llegamos a la Universidad Andrews. Nos encontramos en la casa de un amigo que teníamos en común y fue una reunión feliz. No pude esconder mi sorpresa cuando me dijo que era estudiante de teología y había estado trabajando como pastor ya por dos años. Al notar mi expresión de sorpresa, me contó, agradecido, que algo que yo había compartido en un culto, nunca lo había podido olvidar. Aunque trató de evitarlo, no pudo contra la convicción de la verdad. Finalmente, rindiéndose al Espíritu Santo, fue al Colegio de Walla Walla para prepararse para el ministerio pastoral. Esto me convenció de que nunca deberíamos subestimar el valor de un culto. Historias como esta se repiten en muchas ocasiones en esta profesión. Los detalles cambian, pero el hecho permanece: los cultos pueden ser utilizados por Dios para realizar una transformación en la vida de una persona.

Tener un enfoque específico

Los temas específicos pueden proveer un enfoque beneficioso. Algunos temas que fueron útiles para los estudiantes de la Universidad Andrews en años recientes:

1. "Los hombres que cumplen sus promesas son hombres prometedores"
2. "Un Cristo, una fe"
3. "La fe es un verbo, la esperanza, una promesa y el amor es una decisión"
4. "Mirar hacia arriba y extenderse hacia afuera"
5. "De los pioneros hasta los guardadores de la promesa"
6. "Los hombres de Cristo son hombres de carácter, valentía y convicción"
7. "Discipulado: sinergia, no cinismo"

Los preceptores de residencias estudiantiles debieran utilizar tiempo valioso en el verano planificando los títulos de los cultos y sus textos de acuerdo con el tema escogido. Esto fortalecerá el programa y mantendrá a los preceptores encaminados durante el año escolar. Demasiados preceptores no se preparan bien para los cultos colectivos: es cierto que su programa está muy lleno, pero el tema y los textos bíblicos preparados de antemano facilitan el estar listos en el momento

apropiado. La oportunidad del culto colectivo, tomado con seriedad, puede aumentar la efectividad del ministerio del preceptor.

Si se considera un cambio

Algunas residencias estudiantiles adventistas han reducido el número de cultos obligatorios, y han cambiado el programa tradicional del culto, como un experimento. Algunos, inclusive, consideraron que la mayoría de los cultos fueran de asistencia voluntaria. Creo que si hacemos un cambio, debemos poner en su lugar algo mejor. El hecho de eliminar el culto colectivo por conveniencia o presión de algún grupo es un disparate.

Quizás la historia que Jesús contó una vez puede aplicarse en principio a este asunto. ¿Se acuerda de la historia del espíritu inmundo que vivía en la casa (alma) de un cierto hombre? Ocurrió un milagro, y el hombre y su casa se libraron del espíritu. Un tiempo después el espíritu inmundo volvió y encontró la casa limpia pero vacía. Reuniendo a sus amigos malignos, el espíritu entró otra vez a la casa. Al final, ocho espíritus inmundos se mudaron a ella (Mat. 12:43-45). Si se considera un cambio, debemos ser prudentes para no crear un vacío.

Invitados especiales

El traer *invitados especiales* a los cultos añade variedad. Nosotros invitamos a miembros del personal de la universidad a hablar en programas educacionales y cultos en forma regular. Además tenemos una serie de programas mensuales titulada: "Últimas conferencias".. Invitamos a miembros del personal a hablar, y les damos las siguientes instrucciones: "Si usted supiera que le quedan sólo unos pocos días de vida, y este culto fuera la última oportunidad que tuviera para hablarles a los alumnos, ¿qué les diría?" Sus temas incluyeron declaraciones profundas de fe personal, qué es lo que tiene significado real y perdurable para el orador, la importancia de las relaciones, cómo vivir sin tener que lamentar nada, la esperanza del cielo y la tierra nuevos, y otros valores. Esto ha provisto experiencias enriquecedoras para los que dieron la charla y para los estudiantes.

Además de las oportunidades corporativas, la jornada espiritual interior del preceptor, su testimonio personal, el discipulado, y el actuar como ejemplo, también producen un impacto en el ministerio del preceptor como pastor.

La jornada espiritual interior

¿Es importante la oración en el liderazgo espiritual del preceptor? Muchas oraciones colectivas permanecen en mi memoria. Todavía tengo presentes las palabras de Monte Culver, Helen Evans, Arlene Friestad, Mary-Ella Johnson, Spencer Carter, Francie Faehner, Millard Wisbey,

Valerie Phillips, Rita Jones, David Knight y otros, cuando se conectaban con Dios en oración. En la *oración personal y la vida devocional* del preceptor se originan la fuerza y el coraje espirituales. Mantener un diario personal (la vida espiritual propia, declaraciones de gratitud, escribir algo en formato de diario), utilizar oraciones bíblicas como personales, preparar una lista de oración, y leer toda la Biblia cuidadosamente, son formas poderosas de mantener vivo el crecimiento y la jornada interior. Debido a que he reforzado mis experiencias escribiéndolas en mi diario cada noche antes de acostarme, se refuerzan mis recuerdos de eventos y de bendiciones. La siguiente es una historia que recuerdo bien. La registré en mi diario.

Tarde una noche, cuando estaba haciendo mi último recorrido por la residencia, vi a David que venía del baño. Lo saludé como siempre. Como generalmente procuraba evitarme, su respuesta me sorprendió. "Preceptor, ¿tiene tiempo para hablar con uno de sus muchachos?" En mi oficina, me contó de su lucha. Se crió en un hogar devoto, pero sabía que la vida que llevaba ahora lo estaba apartando de Dios y hería a sus padres. Me contó que había tratado de huir de sus raíces espirituales, pero no podía eliminar la convicción de que Dios lo amaba. Había estado en esta batalla durante meses, pero aquella noche se había enfrentado con sus elecciones diarias de una manera que no había experimentado antes.

Silenciosamente, abrí el cajón de mi escritorio, donde guardaba mi lista de oración personal. Su nombre era el primero. Sí, había estado orando por él durante meses. Aquella noche su rendición y conversión fueron genuinas y duraderas. Años más tarde lo encontré en un congreso de verano, donde mi esposa y yo estábamos dando una charla. David quería saber si yo recordaba aquella experiencia de medianoche. Me aseguró que aquel fue el momento clave de su vida.

Esta experiencia me recuerda cómo Pablo oró por Timoteo. "Doy gracias a Dios, al cual sirvo... me acuerdo de ti en mis oraciones noche y día" (1 Tim. 1:3). La oración es una poderosa arma contra el pecado cuando un hombre o una mujer de Dios la usa lleno de fe.

El señor David Ringer, preceptor del Colegio secundario Blue Mountain, se complace en contar la historia de dos hermanos budistas que asistieron a ese colegio durante el año escolar de 1996-97. Muchos oraron por ellos, y gradualmente fueron aceptando el evangelio, aprendiendo que "la oración eficaz del justo puede mucho" (Sant. 5:16). Lentamente los hermanos aprendieron a amar y a servir a Jesús. Antes de la culminación del año escolar, ambos muchachos fueron bautizados.

Los testimonios personales

El compartir *un testimonio personal* puede también ser una forma de ministerio. Los estudiantes pueden beneficiarse con las experiencias de crecimiento espiritual, compartidas apropiadamente. Algunas veces éstas se pueden dar en grupos pequeños, otras pueden ser

compartidas en forma personal, y algunas veces el culto es el mejor lugar para compartirlas. Deberían minimizarse los errores cometidos en el pasado, pero el compartir el liderazgo del Espíritu Santo, o cómo se ganaron victorias espirituales, pueden producir gran estímulo en los alumnos.

Discipular

Uno de mis sueños involucra el proceso de llamar a discípulos para que se unan conmigo en el ministerio. Mi sueño comienza contratando, entrenando, y capacitando a los estudiantes que trabajan conmigo para ser líderes espirituales y realizar evaluaciones espirituales. Utilizando grupos pequeños (nosotros los llamábamos grupos de oración) inicialmente conducidos por un estudiante que trabajaba en la residencia, comenzábamos un proceso de descubrir dones espirituales y formar grupos de apoyo espiritual. Nuestra misión era la de continuar con la formación de grupos pequeños hasta que, eventualmente, cada residente tuviera acceso a esta clase de apoyo.

¡Piensen en lo que ocurriría si todos los muchachos o chicas salieran de nuestras residencias sintiéndose bien conectado con Dios y la iglesia! En años recientes, nuestra capacidad para retener a los jóvenes como participantes activos en las iglesias, ha sido puesta en duda en Norteamérica y quizás en otros lugares. Debemos ayudar más a los estudiantes para que reconozcan el llamado a un discipulado radical que Jesús nos ofrece libre y gratuitamente. Si el lugar del culto corporativo debe ser disminuido, debe ponerse algo mejor en su lugar. Quizás podría ser un sistema de discipulado bien organizado. Vale la pena que sigamos orando por esto y analizándolo.

Modelos

Finalmente, debe haber una unificación entre lo que creemos y lo que hacemos: ser un *modelo*. Cómo reaccionamos ante la competición y las situaciones negativas dice mucho acerca de nuestra conexión espiritual con el Señor y quién es él en nuestras vidas. La tolerancia de la hipocresía es muy baja entre los adolescentes y jóvenes. En realidad, cada palabra y cada acción del preceptor es un testimonio personal que los estudiantes están leyendo. Puede parecer que esto no es justo, pero es un privilegio y una responsabilidad que no podemos dejar escapar. De hecho, yo creo que algunos preceptores no deben participar en competencias o en jugar deportes con los estudiantes hasta que hayan aprendido la lección del dominio propio. Otro incidente en el Colegio secundario Blue Mountain permanece en mi memoria como un claro ejemplo de la necesidad de domino propio.

El sábado de noche anterior a la graduación, tuvimos una recepción en el comedor para los padres de los graduandos que, premeditadamente, terminó muy tarde. Después de media noche, uno de mis preceptores asistentes me dijo que faltaban veinte estudiantes en la residencia, todos graduandos.

Me dirigí hacia el comedor, sólo para encontrarlo vacío, con excepción de una persona que lavaba el piso. Seguí hacia la residencia de señoritas. Una cantidad de graduandos se escurrieron por detrás de los arbustos mientras yo avanzaba, los muchachos en una dirección y las chicas en otra. Yo seguí caminando, y finalmente toqué el timbre de la puerta de entrada. La monitora recepcionista abrió la puerta. Pedí hablar con la preceptora y la monitora me dijo que ella tenía dolor de cabeza y se había acostado como a las nueve de la noche. Ahora enojado, regresé hacia mi residencia. Cuando entraba apresuradamente, explotó un petardo, y con él, yo también exploté. No recuerdo exactamente lo que dije, pero de pronto un estudiante, que había estado en mi grupo de oración durante casi todo el año, me enfrentó.

"¡Preceptor, preceptor!" dijo, "¡espere un momento! Lo he estado observando todo el año, y lo he llegado a respetar, pero ¡no es lo mismo lo que veo ahora!"

Como el aire que escapa de un globo, lentamente me senté en las escaleras. Continuamos hablando por algún tiempo, mientras los muchachos se fueron a dormir sin hacer problemas. Ese muchacho será siempre un héroe para mí. Piensen en el valor que tiene que haber tenido para enfrentarme. Debido a la jornada espiritual que habíamos compartido, él había aprendido a preocuparse lo suficiente para confrontar mi comportamiento, para recordarme que debía ser un cristiano tanto en palabras como en hechos. Hacer algo menos que esto disminuiría todo mi ministerio ante sus ojos. ¡Y tenía razón!

Preguntas para discutir

1. Recuerde un incidente cuando le impactó un ejemplo positivo de un preceptor. Recuerde una ocasión en que le impactó positivamente un ejemplo negativo.

2. ¿De qué modo puede un preceptor utilizar la oración del modo más efectivo en una residencia?

3. Identifique un incidente de su experiencia que pueda inspirar a un preceptor nuevo en un momento difícil, o a un estudiante que lucha con las elecciones de la vida.

4. Considere el problema de los cultos obligatorios. A la luz del principio del libre albedrío y de sus consecuencias naturales o lógicas, desarrolle una exposición razonada para apoyar la asistencia obligatoria. Luego desarrolle una exposición similar para no exigir la asistencia.

5. Mencione varios ejemplos de cómo un programa de culto corporativo puede demostrar formas de mejorar y avivar el culto de familia.

6. Haga una lista de cinco temas espirituales posibles para un programa en una residencia estudiantil.

7. En su opinión, ¿cuáles disciplinas espirituales podrían enriquecer la jornada de fe interior y exterior de un preceptor?

Capítulo 8
El preceptor y la aplicación de la disciplina

La prueba de fuego

La habilidad de un preceptor de residencia estudiantil para manejar la disciplina, es en cierta forma, la prueba de fuego de la fuerza emocional/espiritual de la resolución y de la filosofía de ese preceptor. Todo preceptor tiene que confrontar la disciplina. Toda residencia estudiantil debe tener una estructura de reglas.

Me contaron la historia de que durante la década de 1960, los miembros del personal de un colegio secundario en Norteamérica decidieron que no tendrían reglas hasta que los estudiantes, debido a su comportamiento, insistieran en la necesidad de tener reglas y la posible sanción en una área determinada. Aparentemente, este gran experimento duró sólo unos pocos días. Los estudiantes y los miembros del personal pronto reclamaron un cambio. Para su propia paz mental, necesitaban saber las reglas. Todos necesitamos saber nuestros límites y dónde están éstos. Nuestra estima propia es directamente influenciada por la combinación de estructura y nutrimento que recibimos del ambiente que nos rodea.

Estructura y nutrimento

La *estructura* es el lado firme y duradero del cuidado y preocupación por las personas. Nos dice cómo hacer bien las cosas, cómo ser enérgico y responsable, y cómo poner límites. Cuando se combina con reglas y habilidades apropiadas, la *estructura* nos ayuda a actuar responsablemente y provee seguridad; pero también puede ser destructiva y abusiva. De acuerdo con Clarke y Dawson (1998), la combinación de estructura y nutrimiento ofrece un modelo útil para la disciplina en las residencias estudiantiles. Hay seis tipos de *estructura.*

1. **Rígida.** La estructura rígida considera la regla como más importante que el estudiante. El hacerlas cumplir es rápido y las necesidades de la institución se consideran más importantes que las necesidades de los estudiantes. El miedo es por lo general la motivación y esta obediencia es impuesta.

2. **Crítica**. Aunque la estructura crítica es más flexible que la rígida, puede también involucrar insultos y ridículo. El énfasis está en las faltas del estudiante. La crítica pone etiquetas al estudiante en vez de mostrarle qué hacer, o cómo tener una conducta más aceptable. La crítica

destruye, ridiculiza y produce culpabilidad. Desanima y refuerza el fracaso. La vergüenza es uno de los resultados de demasiada crítica.

3. **Reglas no negociables**. Las reglas no negociables informan al estudiante cómo estar seguro y cómo tener éxito. Enseñan la obediencia. Aunque no enseñen las capacidades para pensar, no son rígidas y pueden ser modificadas. Muchas reglas morales y organizacionales de las residencias estudiantiles no son negociables y deben ser impuestas en forma pareja hasta que sean cambiadas.

4. **Reglas negociables**. Las reglas negociables enseñan a pensar. Además enseñan al estudiante cómo ser responsable. Estas reglas cambian de acuerdo con la edad, el estado de desarrollo, y el comportamiento responsable que tenga. Ayudan a aumentar la estima propia de los estudiantes a través de un proceso de negociación, de aprender la relevancia de la regla, de descubrir los principios de la vida y evaluar los datos sobre los cuales se tomarán las decisiones.

5. **La estructura de manteca**. El tipo de estructura de manteca trata con condescendencia al estudiante. Se parece a la solicitud y la preocupación, pero no le requiere ser responsable de su comportamiento. Puede sonar como que apoya al estudiante, pero en realidad no demanda la habilidad del estudiante y sólo lo invita a ser dependiente. También puede hacer que el preceptor se vea bien delante de otros, que aparezca como mártir, o que esté en el control a expensas del estudiante, pero conduce a la autodestrucción y a un comportamiento irresponsable. El resultado final, muchas veces, es la pérdida de la moral y la insatisfacción. Cuando el hacer cumplir las reglas no es parejo porque no estamos de acuerdo con ellas, probablemente estemos siguiendo la estructura de manteca.

6. **La deserción**. La deserción ocurre cuando los preceptores dejan de establecer e imponer reglas que son necesarias. De este modo también dejan de proveer oportunidades para que el estudiante aprenda habilidades apropiadas a su edad. La carencia de reglas de seguridad, o cuando no se llevan a cabo simulacros de incendio son ejemplos de deserción de una residencia estudiantil.

Note que las *estructuras* "rígida" y "la deserción" son similares en cierta forma porque no atienden las necesidades verdaderas de los alumnos.

El *nutrir*, en su mejor forma, es el lado bondadoso y de relaciones en el cuidado solícito de los alumnos. Permite hacer bien las cosas, pero también puede ser negligente y abusivo. De acuerdo con Clarke y Dawson (1998), el nutrir también tiene seis formas:

1. **El abuso**. El abuso es una forma de asalto. Puede ser tanto físico como psicológico. El abuso niega las necesidades, humilla, ridiculiza, y avergüenza. También involucra gritos y humillaciones en público.

2. **El cuidado condicional**. El cuidado condicional está basado en las necesidades y expectativas del preceptor, y no en las necesidades del estudiante. Demanda que el estudiante se gane

el cuidado que le dan por medio de su comportamiento. Un ejemplo del cuidado condicional puede incluir una regla que exige que el estudiante se quede en su cuarto cuando está en la lista de enfermos de ese día. La condición puede ser que la ausencia será justificada solamente si la expectativa se cumple.

3. **El cuidado dogmático**. El cuidado dogmático reconoce las necesidades del estudiante, pero el preceptor decide como se llevará a cabo el nutrimiento. Por ejemplo, cuando un estudiante está enfermo puede ser que el preceptor insista dogmáticamente que el alumno vaya al médico.

4. **El cuidado solidario**. Una característica importante del cuidado solidario es el reconocimiento de las necesidades del estudiante, pero la libertad de aceptar o rechazar ese cuidado es de los estudiantes. Los estudiantes son autorizados, estimulados y alentados a que sean responsables. El cuidado solidario estimula el pensamiento creativo y una evaluación positiva de lo que el alumno es capaz de hacer o de llegar a ser. Muchas veces, el cuidado solidario usa expresiones tales como: "¿Te importaría...", "Podría yo...", o "Me gustaría que consideres...".

5. **El exceso de complacencia**. El exceso de complacencia promueve dependencia del preceptor, pero no estimula el éxito a largo plazo. Además, puede hacer parecer que el preceptor se vea bien, pero el resultado final, muchas veces, es una moral pobre, culpabilidad y necesidades no atendidas. Irónicamente, un preceptor excesivamente complaciente puede satisfacer sus necesidades a costa del estudiante que es consentido.

6. **El descuido**. El descuido es un abuso pasivo y está desprovisto de estimulación y reconocimiento físico o emocional. Las necesidades son ignoradas y el preceptor no está disponible para atender a los estudiantes, ni física ni emocionalmente.

De acuerdo con lo mencionado anteriormente, la disciplina puede ser tanto estructurada como formativa. Cuando es de naturaleza redentora (ver el capítulo 3), llega a ser el proceso de hacer discípulos. ¿Por qué, entonces, tantos preceptores temen al proceso disciplinario? ¿Comunicamos demasiadas rigidez, críticas y abandono? ¿Experimentan nuestros estudiantes demasiado abuso, cuidado condicional, exceso de complacencia y descuido? ¿Entendemos la diferencia entre disciplina y castigo? ¿Confundimos estas definiciones?

Reglas típicas de organización

Las reglas de organización en las residencias cubren el comportamiento y las actitudes hacia el acoso sexual, la vestimenta y apariencia inapropiadas, hurtos, vandalismo, uso ilegal de drogas, conducta sexual inapropiada y falta de respeto por la autoridad. Las reglas de organización también pueden cubrir las expectativas de la asistencia a los cultos en las residencias o la iglesia, el comportamiento durante la hora de estudio, el cuidado y la limpieza de los cuartos, la hora designada

para estar dentro de las residencias, y cómo obtener los permisos. Con las definiciones de estructura y nutrimento analizadas anteriormente, el preceptor puede responder con una disciplina apropiada de acuerdo con las metas de la institución y de acuerdo con las necesidades de los alumnos. El ideal es el *cuidado dogmático o el cuidado solidario* utilizando *las reglas negociables o no negociables* (ver arriba).

Cambios de comportamiento

Cambiar el comportamiento de un estudiantes puede ser una tarea muy difícil aun para un preceptor altamente capacitado y que usa los mejores métodos. La naturaleza humana simplemente no goza de las correcciones o límites. ¿Cómo puede señalar con efectividad, un preceptor, que un comportamiento determinado necesita un cambio? Debemos recordar que el conocimiento de lo que es correcto no siempre basta para producir cambios. ¿Cómo puede el preceptor persuadir tanto la voluntad como la mente? Ciertamente no todos los adventistas del séptimo día consideran el asunto del estilo de vida uniformemente. En un mundo pluralista y variado, ¿cómo hace el preceptor o la institución para llegar a un consenso en cuanto a principios morales o reglas institucionales?

Estas y otras preguntas son el corazón de la discusión acerca de la disciplina en las residencias estudiantiles. Para complicar más la situación, tenemos dos hechos centrales: (1) la comunicación con un adolescente o un joven puede ser difícil, y (2) no todos los estudiantes son cristianos nacidos de nuevo. De hecho, algunas veces, los adolescentes pueden ser sorprendentemente egocéntricos.

Para que sean efectivas, las expectativas y las consecuencias tienen que ser comunicadas, escuchadas, entendidas e internalizadas. La cultura popular, la presión del grupo y los problemas de la vida tienden a distorsionar y confundir a los estudiantes. Controlar el comportamiento por medio de un cumplimiento rígido de las expectativas pueden disminuir un tanto la confusión, pero no enseña responsabilidad personal, no crea discípulos ni tampoco promueve la cooperación.

Recuerdo bien aquella noche cuando era estudiante y llegué media hora atrasado para la "Presentación de los graduandos". Tres de nosotros, estudiantes del último año, habíamos salido del campus, una tarde, en el auto de un estudiante de la comunidad. Nuestra meta era encontrar el bus donde los estudiantes del penúltimo año estaban practicando secretamente la canción de su clase. Podríamos acercarnos lo suficiente para escucharlos y, quizás, aprender algunas notas que podríamos tararear luego a algunos miembros de ese grupo. ¡Sería tan emocionante! ¡Pero nuestro plan terminó tan mal!

¡Los estudiantes del penúltimo año nos descubrieron! Con pánico, decidimos tomar un atajo para regresar al colegio. Al hacerlo, el auto se nos quedó en el barro. Para cuando llegamos al

campus, nos cambiamos la ropa y corrimos hacia la capilla para el programa, estábamos muy atrasados. El preceptor Millard Wisbey nos estaba esperando. Tengo recuerdos muy vívidos de mis experiencias de estudiante; pero, fuera de que nos estaban esperando a los tres para comenzar el programa, no recuerdo nada más de esa "presentación de los graduandos".

Más tarde tres graduandos muy apenados fuimos a la oficina del preceptor Wisbey. Cuando empezamos a darle excusas y explicaciones de lo que habíamos hecho y por qué estuvimos tan atrasados, un pestañeo divertido comenzó a verse en los ojos del preceptor Wisbey. Ese pestañeo condujo a la risa, y esa risa resultó ser uno de los momentos de alivio más sorprendentes que he experimentado. Los cuatro nos reímos hasta que corrieron lágrimas por las mejillas. Después de lo que pareció una eternidad, el preceptor nos recordó que la elección que habíamos hecho generalmente traía consecuencias. Salir sin permiso del campus (y en el auto de un estudiante de la comunidad para peor) era una violación muy seria de las reglas; pero en una asombrosa muestra de compasión y misericordia no nos dio ninguna sanción. Para mí, éste es un excelente ejemplo del uso efectivo de "reglas negociables" y "cuidado solidario".

¿Estábamos arrepentidos? ¿Habíamos aprendido una lección valiosa? ¿Volveríamos a repetir la ofensa? ¿Cuál era nuestra actitud? Las respuestas a estas preguntas le parecieron más importantes al preceptor, que el hecho de hacer de nosotros un ejemplo para el resto de los estudiantes.

He revivido esta experiencia muchas veces a través de los años. ¿Por qué la metodología del preceptor Wisbey había funcionado tan bien con nosotros? ¿Por qué no salimos pensando que habíamos salido con la nuestra al violar las reglas? ¿Habíamos sido tratados con un exceso de complacencia? ¿Era esto favoritismo?

Recientemente, mi amiga Jena Clarke abrió otra puerta más de mi entendimiento. Ella me dijo que era la "conexión" personal que teníamos con el preceptor, y él con nosotros, lo que hizo que este incidente quedara grabado en nuestras vidas. Cuantas más "conexiones" formemos con nuestro estudiantes, más redentores seremos para ellos. Ese momento mágico no se produjo simplemente por la risa sanadora, sino por las buenas "conexiones" que teníamos. Fue un momento de enseñanza para tres adolescentes porque estaban bien "conectados" con el "maestro". La difícil realidad es que sin esa conexión, la respuesta del preceptor hubiera parecido un consentimiento debilucho o una permisividad pasiva. (Clarke, 1999).

Entonces, ¿es correcto decir que los miembros del personal de una institución que forman "conexiones" con los estudiantes, tienen una mejor posibilidad para ser redentores en su disciplina? ¿Significa esto que el resultado de no tener una conexión resulta generalmente en el uso de castigos? ¿Deberían los miembros de una comisión de disciplina buscar esa "conexión" antes de tomar una decisión? ¡Estas son preguntas difíciles!

Castigo versus disciplina

El castigo y la disciplina difieren de varios modos. El *castigo* tiende a ser duro y muchas veces no se relaciona con el comportamiento del estudiante. El *castigo* es mayormente utilizado cuando el preceptor se siente impotente o cuando la actitud del estudiante es de resistencia. Puede ser que ayude a los sentimientos airados del preceptor, pero no le ayudará al estudiante a ver sus errores. El *castigo* tiene que ver con la sumisión inmediata y muchas veces utiliza el dolor (o la amenaza de dolor) para motivar al estudiante. Algunos preceptores creen que un poco de dolor debe preceder al cambio, de lo contrario no habrá ningún cambio. ¿Qué cree Ud.? Francamente, dar un *castigo* es a menudo más fácil que disciplinar.

Se requiere más esfuerzo y pensamiento para administrar *la disciplina*. Tiene la intención de persuadir al estudiante de que el cambio es necesario. Reconoce que el estudiante es el que tiene el problema, y no el preceptor. La *disciplina redentora* es un proceso de aprendizaje, descubrimiento, y de un nuevo compromiso. Es el deseo de producir los mejores resultados utilizando los mejores métodos. Está orientada hacia el futuro. Restaura, capacita, y es difícil de llevar a cabo.

Susan Murray, educadora y terapeuta, ha expresado las diferencias entre disciplina y castigo en forma similar, en materiales que desarrolló para los padres y que se han adaptado para los preceptores:

Castigo	**Disciplina**
1. Expresa el poder de la autoridad personal. Generalmente es doloroso y se basa en la retribución o la venganza (por algo que ha pasado). Es arbitrario.	1. Está basada en las consecuencias lógicas o naturales que expresan la realidad de un orden social (reglas que deben ser adecuadamente comprendidas y cumplidas). Se preocupa por lo que pasa en ese momento (el presente).
2. Es impuesto (hecho a alguien). La responsabilidad es asumida por el que castiga.	2. La responsabilidad es asumida por el alumno. Viene de adentro. Es planeada como una forma de restauración.
3. No hay opciones para el estudiante. Básicamente, el castigo es elegido para el estudiante.	3. Las opciones están abiertas para que el estudiante elija cómo mejorar el comportamiento.

4. Es un proceso de aprendizaje que, generalmente, refuerza una identidad de fracaso. Es negativo y de corto alcance sin participación personal prolongada.	4. Es un proceso de enseñanza activo que involucra una relación personal prolongada y estrecha. Enfatiza la enseñanza de formas de actuar que resultarán en un comportamiento de más éxito.
5. El enojo abierto u oculto puede estar presente tanto en quien impone el castigo como en el que lo recibe.	5. Es una respuesta amistosa.
6. Es fácil y puede ser conveniente.	6. Es difícil y toma mucho tiempo del preceptor.
7. Está enfocado en un control externo.	7. Está enfocado en un control interno.
8. Generalmente rompe las relaciones personales.	8. Las relaciones personales se mantienen (Murray, 1997).

Disciplina redentora

Lo siguiente es un consejo basado en un principio que me fue dado hace mucho tiempo: "Ud., como preceptor, no tiene el derecho de enfrentar a nadie por ningún motivo a menos que esté dispuesto a quedarse y ayudar a juntar todas las piezas". Esto es disciplina redentora que se preocupa por las relaciones y los resultados a largo plazo. Una comisión de disciplina que quiera ser redentora podría utilizar las siguientes preguntas antes de hacer alguna decisión disciplinaria:

1. ¿Estamos considerando una acción que es mayormente redentora o de castigo?
2. ¿Queremos hacer del estudiante un discípulo o que sea simplemente un ejemplo para otros?
3. ¿Hemos decidido que nuestras acciones sean mayormente de castigo? ¿Por qué?
4. ¿Como percibirá este estudiante nuestra decisión? ¿Y los otros estudiantes? ¿Los padres? ¿Otros en la casa?
5. Esta decisión, ¿refleja con exactitud la misión de nuestra institución y nuestra filosofía de la disciplina?

6. ¿Cuál es la mejor palabra que describe el espíritu colectivo de la comisión? ¿Cuál es la palabra que mejor describe mi espíritu en este momento? ¿Ha habido aquí una "agenda escondida"? ¿Hay alguna persona "invisible" presente que está influenciando nuestros pensamientos y nuestras acciones?

7. ¿Tiene nuestra decisión rehabilitadora objetivos claros? ¿Podrá el alumno entender cómo y cuándo será restaurado a su situación regular?

8. ¿Representa nuestra decisión el pensamiento más creativo y el esfuerzo/cuidado más espiritual en favor del estudiante? ¿Nos sentimos conectados con este estudiante?

9. ¿Hemos orado suficientemente como comisión acerca de nuestra decisión? ¿Hemos aconsejado, escuchado, y orado lo suficiente con este estudiante?

10. ¿Estoy dando voz y voto a mi convicción personal en este caso? (Akers, 1995)

Es también importante, en este tema de la disciplina en las instituciones adventistas, considerar la inspirada sabiduría de Elena de White. Notemos estas joyas de verdad del libro *La educación* (1998), una guía clásica para los educadores cristianos:

"El objeto de la disciplina es educar... para que se gobierne solo. Se le debería enseñar la confianza en sí mismo y el dominio propio" (p. 287). "Según el mismo principio, es mejor pedir que ordenar; así se da oportunidad a la persona a quien uno se dirige, de mostrarse fiel a los principios justos. Su obediencia es más bien resultado de la elección que de la obligación" (p. 290). "En los esfuerzos que hacemos por corregir el mal, deberíamos guardarnos contra la tendencia a la crítica o la censura... Sólo se logra el verdadero objeto de la reprensión cuando se induce al transgresor a ver su falta y se prepara su voluntad para su corrección" (p. 291).

"Las reglas deberían ser poco numerosas pero bien meditadas; y una vez promulgadas, se deberían aplicar. La mente aprende a reconocer y adaptarse a todo lo que le resulte imposible de cambiar; por el contrario, la posibilidad de que haya lenidad despierta el deseo, la esperanza y la incertidumbre, y los resultados son la inquietud, la irritabilidad y la insubordinación" (p. 290).

"Pero cuando resulta ser evidente que el alumno no recibe beneficio, y que en cambio su desafío o indiferencia por la autoridad tiende a derribar el gobierno de la escuela, y su influencia contamina a otros, es necesario expulsarlo" (p. 293).

Estos y otros conceptos pueden ser el marco para las reglas y expectativas de las residencias estudiantiles. La disciplina redentora cristiana se centra en la gracia, pero no ignora la ley (reglas). También reconoce que no podemos alcanzar los ideales de una conducta cristiana sin un poder mayor

que nosotros mismos, y este poder está disponible "...para vencer todas las tendencias hacia el mal, hereditarias o cultivadas..." (White, 1987, p. 625).

La disciplina cristiana requiere que el que da la disciplina practique el cristianismo y que reconozca que sus faltas y debilidades son vencidas por la gracia y el poder del Espíritu. La persona cristiana que disciplina es la que busca de persuadir a otros a aceptar y seguir los caminos que son correctos. Ella cree que la disciplina, administrada apropiadamente, puede mejorar la estima propia, alentar la auto disciplina, y ayudar al estudiante a evitar problemas futuros y a resolver los conflictos del presente. El preceptor elige disciplinar de acuerdo con el nivel de desarrollo, las etapas que vive y las necesidades.

Aplicaciones positivas para los estudiantes

Uno también necesita entender la naturaleza de los adolescentes y los jóvenes. Esta realidad hace difícil, a veces, la puesta en práctica de tal estructura. Las siguientes características (en cursiva) subrayan las necesidades de los adolescentes a la luz de las medidas disciplinarias.

Los estudiantes pueden estar *inseguros*, quieren encontrar un lugar donde pertenezcan en la vida, pero no están seguros en dónde está. Lo que necesitan de nosotros es una alabanza generosa y descriptiva. Necesitamos hablar de coraje y confianza. Necesitamos expresar y demostrar confianza. Necesitamos encontrarlos haciendo algo bueno y felicitarlos por ello. Necesitamos evitar la complacencia y la inconsistencia.

Los estudiantes pueden ser muy *idealistas*. Quieren ver que las cosas se hagan correctamente. Quieren hablar cuando perciben algo mal, injusticia o fallas de parte de los administradores, los profesores o los miembros del personal. Debemos evitar el defender lo que no se puede defender y debemos procurar hacer justicia, ser correctos en nuestras decisiones.

Los estudiantes tienen *un fuerte sentido de lo que es razonable*. Las reglas y las expectativas deben parecerles razonables. Si no es así, los estudiantes se rehusarán a cumplirlas y se sentirán justos al hacerlo. Es en vano tratar de hacer cumplir la disciplina con un sistema que no es aceptable. El permitir que los estudiantes participen en hacer las reglas, los habilita para cumplirlas.

Los estudiantes muchas veces tienen dificultad con *la estima propia*. Debería evitarse el castigo que avergüenza. Algunas veces necesitan salvar las apariencias. Si es posible, permítalo.

Los estudiantes vienen equipados con *un sentido de valores*. Saben que el trabajo no esencial dado como castigo, muchas veces carece de significado. Más bien, provéanles tareas importantes y que valgan la pena en nombre de la disciplina.

Algunas veces los estudiantes pasan por *una fase de escepticismo* donde descartan o no aceptan lo que se les dice. Es importante que ellos busquen "la verdad" por sí mismos. El preceptor puede señalar el camino, pero no puede tomar decisiones por los estudiantes ni tampoco puede obligarlos a que acepten sus decisiones.

Los estudiantes necesitan *aprender por experiencia*. Demasiado a menudo por querer ser solícitos, hemos tratado de salvarlos de consecuencias negativas. No debemos intentar pensar o sentir por ellos. Las consecuencias negativas pueden proveer un aprendizaje y un crecimiento importante. Los estudiantes tienen necesidad de *comunicarse y de ser entendidos*. A veces, necesitan expresar sus pensamientos más íntimos a un preceptor que los entienda y que mantenga confidencialmente lo que es personal y privado. Mantenga abiertas las puertas de la comunicación. ¡Escuche! Evite pronunciar juicios. Los estudiantes tienen la necesidad de estar *activos*. Canalice sus actividades de forma que los edifique y capacite. La prevención positiva resulta mucho mejor que el control reactivo. El participar en los deportes, los clubes de actividades, el gobierno estudiantil, la música, las organizaciones, los equipos de gimnasia, los viajes misioneros y los proyectos de servicio pueden salvar a muchos estudiantes de un mal comportamiento ocioso. En una escala más pequeña, al descubrir maneras de ayudar al vecino, puede alimentar la estima propia y producir un sentido de bienestar. ¿Recuerda la historia de Rob y la "Sociedad Zolnerzakiana" del capítulo 1? En sus propias palabras, esto es lo que esa experiencia significó para él.

"El espíritu de M. Zolernzak me inspiró. Regresé al trabajo y busqué un par de amigos de confianza, porque este tenía que ser, sin lugar a dudas, nuestro proyecto secreto. La primera noche fue un éxito total. Luego esperamos un par de noches y esa noche, otra vez, fue un éxito. Pronto el campus hablaba de: '¿Quién es este señor Zolnerzak?' De pronto yo era el responsable de mantener este 'club secreto' que me daba un sentimiento de orgullo y me llenó de una satisfacción que solamente el 'dar' puede proveer. Mi felicidad regresó, mi soledad desapareció totalmente, y comencé entonces a desarrollar confianza y un sentido de valor personal. ¡Era un 'Zolnerzakiano!' Qué grato es ser parte de este legado.

"Mantuvimos el club durante el resto del año. Honestamente, creo que la inspiración que me proporcionó me mantuvo animado a través de los años y me ayudó a ser una persona mejor.

"Si pudiera hablar con M. Zolnerzak, le preguntaría si era un ángel. Le preguntaría si tenía alguna idea de cuantas vidas tocó. Y le agradecería. Aunque yo no fui el destinatario privilegiado de una de sus famosas cartas, sus acciones, esfuerzos y amabilidad tocaron a este muchachito asustado y me llevó a una experiencia que afectó mi vida para siempre. Es extraño, pero para mí no hubo nada que me pudo ayudar más que ser... un 'Zolnerzakiano'".

Finalmente, los estudiantes tienen una necesidad de *dirigirse a sí mismos*. La disciplina propia es una meta a la que debemos apuntar. Animen a sus estudiantes a planear caminos al éxito. Cuando tropiezan, entiéndanlos, pero no los rescaten. Recuerden que el retroceder no es necesariamente estar derrotado, y el fracaso no necesita ser el final. Ayúdenlos a decidir cómo pueden tener éxito la próxima vez. Ayúdenlos a que se conviertan en personas capaces.

Principios de disciplina para los preceptores

Los preceptores sabios deberían seguir por lo menos diez principios cuando están considerando la disciplina. Estos principios son el centro de todo lo que se ha dicho ya, y deberían proveer un marco de operación para cualquier preceptor, no importa el sexo, la cultura, la edad o la experiencia. Provienen de las lecciones que he aprendido en mi propia experiencia.

1. El enfoque de la disciplina debería ser apropiado al nivel de desarrollo, la etapa y las necesidades el alumno.

2. Las bases de la disciplina deberán ser una comprensión clara de qué clase de conducta se espera del estudiante. En una escuela cristiana, los principios cristianos deben ser explícitos, y no puede haber dudas acerca de la transgresión y la necesidad de disciplina.

3. El estudiante nunca debería ser sancionado sobre la base de rumores. Debería dársele la oportunidad de defenderse.

4. La acción disciplinaria debería ocurrir solamente cuando el infractor admita que ha cometido un error. Si el estudiante no admite que está equivocado, entonces deberá admitir que su concepto de lo correcto y de lo incorrecto difiere del preceptor o de otras autoridades. En cualquiera de los dos casos, deberá establecerse que cierta conducta ha violado una regla o un principio antes de dar la disciplina .

5. Los que informan de una tercera persona involucrada deberían confrontarla de acuerdo con el modelo bíblico (Mat. 18:15-17). El desarrollar un ambiente donde los estudiantes delatan a otros, generalmente conduce a problemas. La excepción es cuando se presenta una situación de vida o muerte o están presentes otros factores que harían que una confrontación entre estudiantes fuera riesgosa o no aconsejable.

6. Debería dejarse un margen para malos entendidos, malas interpretaciones y malas representaciones. Si existen dudas, siempre se le debería dar al estudiante el beneficio de la duda.

7. Todas las entrevistas que se lleven a cabo por una ofensa deberían conducir a la verdad y a resolver la culpabilidad y la vergüenza. La decisión debería suspenderse hasta que se hayan encontrado todos los hechos. Deben evitarse las amenazas o acciones que aumentan la culpabilidad y la vergüenza.

8. Todas las acciones disciplinarias deben ser tan redentoras como sea posible. La meta debería ser lograr cambios de pensamiento y de sentimientos que resulten en cambios en el comportamiento.

9. El preceptor u otra autoridad no deberían adoptar una actitud de superioridad. Todos deberían reconocer la debilidad de la carne humana.

10. El preceptor debería señalar a Cristo como la fuente de toda capacidad para el cambio de comportamiento, el origen del perdón y el poder para hacer el bien. La oración puede ser muy poderosa con un estudiante arrepentido.

"La ética Andrews"

En la Universidad Andrews, bajo el liderazgo del Dr. Newton Hoilette, se eligieron seis "características distintivas" de la disciplina para proveer un fundamento ético para las expectativas del "Código de Conducta del Estudiante".

Éstas son:

1. **Respeto.**
   * Respetarse a sí mismo como ser creado por Dios.
   * Respetar la individualidad.
   * Respetar a la gente en general.
   * Respetar las diferencias en otros (por ejemplo, el sexo, la cultura)
   * Respetar la filosofía y las expectativas de la institución.
2. **Seguridad.**
   * Apreciar la necesidad de seguridad personal física y comportarse en armonía con ella.
   * Aceptar la necesidad de la aprobación individual y la pertenencia.
   * Reconocer la necesidad de seguridad emocional para sí mismo y para otros.
   * Apoyar las reglas en relación con el sexo, la cultura y las necesidades étnicas.
3. **Protección de la propiedad**
   * Tener cuidado con las pertenencias personales.
   * Proteger la propiedad de otros.
   * Responsabilizarse por preservar la propiedad de la institución.
   * Respetar y mantener los derechos de otros.
4. **Mantenerse en la tarea**
   * Reconocer la necesidad de asistir a los cultos y promover el desarrollo espiritual.
   * Reconocer la necesidad de asistir a clases, estudiar y completar los trabajos asignados.
   * Desarrollar una sólida ética del trabajo.
   * Reconocer la necesidad de prioridades, y límites.
   * Ser responsable financieramente.
5. **Conducta apropiada**
   *Aceptar la responsabilidad de desarrollar relaciones de grupo apropiadas.
   * Aceptar la responsabilidad de desarrollar relaciones apropiadas con los miembros del personal, la administración, y la filosofía de la institución.

* Aceptar la responsabilidad de aprender comportamientos sociales apropiados.
* Aceptar la responsabilidad de ser apropiado en el lenguaje, la vestimenta y la conducta.

6. **Internalización**
   * Elegir los beneficios del desarrollo del carácter en relación con la vida eterna.
   * Aceptar y practicar los principios cristianos para la vida.
   * Ser responsable de pensar claramente y hacer aplicaciones racionales en la vida.
   * Utilizar un comportamiento social apropiado hacia uno mismo y las situaciones que se presenten. (Hoilette, 1998).

De estos principios éticos surgen las reglas organizacionales y los principios morales para los estudiantes de la Universidad Andrews. Los principios proveen además una guía para amplificar las violaciones a las reglas del "Código de Conducta del Estudiante" y ayudan al estudiante a entender qué principio ha sido violado cuando se aplica una disciplina. Hemos encontrado útil pedir a los estudiantes que escriban un ensayo 6 a 10 páginas, acerca de cómo su comportamiento violó una o más de estas seis consideraciones éticas.

Hacer discípulos

La disciplina es básicamente el proceso de hacer discípulos. Una institución autoriza a alguien (el que da la disciplina) a utilizar un conjunto de principios, valores, reglas y creencias las cuales deberían ser aceptadas por otros (los que reciben la disciplina), y el que disciplina usa su posición de autoridad para persuadir a otros a seguir este camino. En resumen, este es el rol del preceptor al aplicar la disciplina.

El concepto de hacer discípulos como parte del proceso disciplinario, impide el uso de la fuerza. Presupone que todos tienen el derecho de aceptar o rechazar esos principios y valores. Cuando una persona es obligada a seguir ciertas pautas de comportamiento, con las cuales ella no concuerda, esa persona deja de ser un discípulo. En este caso puede haber sumisión pero no disciplina.

La disciplina cristiana

La disciplina cristiana significa que se aceptan las enseñanzas de Cristo como la norma del comportamiento y del ejercicio de la disciplina. Significa la aceptación de métodos de disciplina que están en armonía con el concepto cristiano de la dignidad humana y la libertad de expresión y elección.

La disciplina cristiana requiere que el que disciplina practique el cristianismo. Esto no significa que sea un modelo de virtud puesto en un pedestal de superioridad. Como cristianos, el que

disciplina reconoce sus faltas y sus debilidades, pero también tiene el poder disponible para ser un vencedor.

El cristiano que disciplina es así un seguidor de Cristo y un testigo del poder que hay en Cristo. Busca persuadir a otros para que acepten el camino cristiano y para que lo sigan. Esta es la filosofía y la comprensión que debería saturar una institución y debería ser la respuesta de cada preceptor. La disciplina debería fortalecer el valor de sí mismo, alentar la autodisciplina, y asistir al estudiante para resolver sus problemas. Cada institución debería tener estas metas básicas para su proceso de disciplina.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas principales en este capítulo? Analícelos.

2. Ejemplifique casos que Ud. ha observado de disciplina en las residencias. ¿De qué modo fueron un castigo? ¿De qué manera fueron redentores?

3. ¿Es necesario que siempre el dolor preceda a los cambios de aprendizaje o de comportamiento? ¿Qué habilidades se deberían aprender que ayuden en el proceso que lleva al arrepentimiento y a la restauración? ¿Qué parte desempeña la actitud en el proceso de la disciplina? ¿Qué parte desempeña la veracidad? ¿Cómo puede el preceptor determinar si el estudiante está diciendo la verdad? ¿Qué parte desempeña la justicia, la consistencia, y la igualdad en cuanto a sexo?

4. Identifique las reglas que se violan con más frecuencia en su campus y determine a cuál categoría de *estructura* pertenece cada una ("negociable" o "no negociable"). ¿En qué forma se podrían usar la "crítica", la "rigidez" o la "blandura" para responder a esas violaciones de las reglas?

5. Mencione varios ejemplos de *nutrimento* que se puedan describir como "cuidado dogmático" o "cuidado solidario".

6. Explique la tensión entre reducir el número de reglas ("pocas pero bien meditadas") y el no proveer suficiente "estructura" (el lado firme del cuidado) para mantener límites seguros y claros, y atender las necesidades legales.

7. Provea su propia definición de "disciplina redentora". ¿Por qué es ésta una meta digna para un preceptor? Si las enseñanzas de Cristo fueran la norma de la disciplina en su residencia estudiantil, ¿cómo afectarían a los métodos de disciplina?

8. Lea la lista de "Principios de disciplina". ¿Cuán estrechamente sigue su institución estos principios? ¿Qué principios agregaría a la lista?

9. ¿Cómo explicaría a un estudiante las diferencias entre castigo y disciplina? ¿A los padres?

Capítulo 9
El preceptor como consejero

Más de una vez he participado en conversaciones acerca de problemas que los preceptores han tenido a través de los tiempos en comparación con los de hoy. Aparentemente, inclusive en aquel entonces, los problemas incluían familias disfuncionales, algo de uso del alcohol y tabaco, hurtos y algunas escapadas sexuales; pero los problemas crónicos de los preceptores de aquella época estaban más relacionados con masticar goma de mascar en la iglesia, correr por los pasillos, vestirse con jeans y zapatillas en el edificio de administración, y problemas de higiene personal. ¡Cómo han cambiado los tiempos! Este capítulo destacará algunos de los problemas emocionales y de conducta actuales entre los estudiantes, y cómo un preceptor solícito puede ser una ayuda para los que tienen problemas.

Problemas serios y estudiantes de alto riesgo

Los problemas serios, y a veces crónicos, de los adolescentes y jóvenes de hoy en día a menudo están relacionados con conflictos de familia y la carencia de estabilidad, comunicaciones pobres, comportamientos imprudentes, y el no entender o saber cómo resolver las emociones negativas. Muchos estudiantes, en los Estados Unidos, son afectados por la separación de la pareja, el divorcio y las batallas por la custodia. Hoy en día los preceptores de los colegios secundarios deben lidiar con los deseos del padre o la madre que tiene la custodia, que está en conflicto con el otro padre que no tiene la custodia. El estudiante, está atrapado en esta "lucha" entre dos adultos a quienes ama.

El abuso físico, emocional, y/o sexual son también demasiado comunes y abundan, como el comportamiento de nuestros estudiantes lo pone en evidencia. El abuso de substancias, una baja estima propia, la depresión, los problemas de relaciones (incluyendo experiencias sexuales tempranas), la ira irracional, los pensamientos o intentos de suicidio, los problemas con la bulimia y la anorexia y otros comportamientos malsanos son muy frecuentes hoy (Nichols & Schwartz, 1998). La culpabilidad sin resolver, la vergüenza, la carencia de fe, la amargura basada en la falta de perdón, el rencor y serias dudas acerca de Dios también impactan a nuestros estudiantes. El saber que una persona joven tiene un trauma es un pensamiento perturbador para cualquier preceptor; pero edificar paredes más altas de reglamentos no es la respuesta. La capacidad de elegir es un regalo de

Dios. Incluso los estudiantes de alto riesgo tienen derecho a hacer elecciones, y todo preceptor que se preocupe por estos estudiantes debe procurar entender las razones y los motivos que hay detrás del comportamiento.

Además, los estudiantes pueden sufrir de desórdenes mentales que pueden diagnosticarse como una forma de enfermedad mental. Las causas pueden ser de nacimiento o trauma de la edad temprana, desequilibrios químicos del cerebro, y otros factores biológicos, ambientales, sociales o culturales. Los trastornos emocionales más comunes son la depresión clínica, la enfermedad maníaco-depresiva (trastorno bipolar), la esquizofrenia y los trastornos de ansiedad (ansiedad excesiva, fobias, desórdenes obsesivos compulsivos (Maxmen & Ward, 1995; Nichols & Schwartz, 1998).

El trauma aparece en muchos jóvenes en el proceso de la maduración, y los resultados pueden ser físicos o psicológicos. El sentido de impotencia, la pérdida de seguridad, la pérdida del control, y la vulnerabilidad personal están entre los factores que pueden originar el mal comportamiento (Martin, 1992).

Otro factor que los preceptores en los Estados Unidos tienen que enfrentar es el Síndrome de Atención Deficiente, SAD (Attention-Deficit Disorder) o el Síndrome de Atención Deficiente Hiperactiva, SADH (Attention-Deficit Hyperactivity Disorder). Los niños que tienen este trastorno "tienen una deficiencia biológicamente determinada en su capacidad de seguir conductas y reglas, y ser positivamente influenciada por las consecuencias". Es verdad que la maduración y la medicación pueden reducir los síntomas de SAD/SADH, pero los preceptores y los miembros del personal reciben todavía un impacto al ver estudiantes que tienen esta condición. Martin (1992) ve reglas vagamente definidas y la aplicación inconsistente de ellas como la desgracia de estudiantes con SAD/SADH. Necesitan más estructura, no menos. Hace falta que el preceptor maneje el medio ambiente si estos estudiantes han de tener éxito en las residencias estudiantiles. Debería notarse que estos desórdenes deben ser diagnosticados por un médico u otro profesional entrenado antes de llegar a cualquier conclusión. Desafortunadamente, la Afección alcohólica fetal, AAF (Fetal Alcohol Affect), muestra algunos comportamientos similares al SAD/SADH, pero la maduración y la medicación no corregirán el comportamiento. Los que tienen AAF estarán permanentemente afectados (Maxmen & Ward, 1995).

A comienzos de este nuevo milenio, los preceptores están viendo demasiados estudiantes de alto riesgo, presionados para crecer demasiado rápidamente, y aparentemente incapaces de demorar la gratificación sobre la base de principios. Esta es una generación menos segura y menos cómoda. Se encuentran todavía estudiantes capaces, pero inclusive ellos se ven presionados en la escuela y tienen problemas de desarrollo de la identidad que son muy complejos (Brunstetter, 1998).

Preguntas difíciles

Mientras el preceptor trata los diversos problemas, se construye un fundamento ético y esto llega a ser un recurso de consuelo. A menudo se hacen preguntas difíciles. ¿Qué está bien/mal moralmente en este caso? ¿Cómo difiere la ley moral de las reglas organizacionales? ¿Cuán bien entiendo el carácter de Dios y lo que significa en una situación dada? ¿De qué modo puedo equilibrar los papeles de consejero/pastor-preceptor con los de administrador/encargado de disciplina-preceptor? ¿Van a ser mis capacidades personales, actitud, predisposiciones, creencias o valores un resguardo o piedra de tropiezo? ¿Está el estudiante consintiendo en el proceso de consejería o es un "consentimiento informado" alejado del proceso? ¿Cómo daría consejo a un pariente? ¿Cómo aconsejaría al sexo opuesto, especialmente si la atracción sexual es un factor? Estas representan preguntas difíciles que se hacen.

La Asociación del Personal de Asuntos Estudiantiles, es una organización adecuada para ayudar a desarrollar códigos de ética para cada área dentro de la profesión. Un código de ética nos ayuda a saber dónde están nuestros límites, qué es moralmente correcto y en qué dirección deberíamos estar dirigiéndonos (Collins, 1991).

El aconsejamiento en las residencias estudiantiles

Sin duda alguna, el preceptor solícito de hoy debe tener algunas habilidades intuitivas y cultivadas para atender la variedad de problemas que muchos estudiantes traen consigo a las instituciones. Estas habilidades empiezan con la capacidad de escuchar bien. El escuchar es el arte de poner a un lado su propia agenda para escuchar en bien del otro.

A menudo, los estudiantes no necesitan nuestro consejo, pero sí necesitan que se los escuche. Uno de los cumplidos más grandes que he recibido de un estudiante decía algo así:

> "Vine a su oficina enojado, desanimado y sin tener idea de lo que debía hacer. Pero Ud. me escuchó, y me hizo algunas preguntas, y de pronto yo estaba proponiendo soluciones a mi propio problema. Ud. nunca me dijo qué debía hacer, pero me fui de su oficina con una idea clara de lo que necesitaba hacer".

Esta afirmación maravillosa fue escrita por un alumno del último año en uno de los anuarios de un colegio secundario. Recuerdo bien a este estudiante, y continúo recordando con cariño su alabanza.

El aconsejamiento es un rol importante para el preceptor, y tener preparación para ello es muy útil. Por otro lado, muchos preceptores no tienen esta formación; pero cuando escuchan con

sensibilidad, y evitan soluciones superficiales, pueden ser muy efectivos en realizar aconsejamiento espiritual, disciplinario, y de otros tipos. Algunos principios que han ayudado a muchos de nosotros a ser más efectivos en el rol de consejero-preceptor, están a continuación. Incluimos también referencias bíblicas que apoyan los principios.

1. **Practique el escuchar**. Escuche con mucha atención y busque primeramente comprender. Considere la sabiduría de Salomón: *"Al que responde palabra antes de oír, le es fatuidad y oprobio"* (Prov. 18:13). Cuando sea apropiado hacer preguntas, hágalas, pero utilice preguntas que exijan respuestas abiertas y no un simple sí o no. Practique el escuchar repitiendo un resumen de lo que le ha escuchado decir al estudiante. Utilice frases como: "Ayúdame a entender..." Recuerde que preguntando "cómo, cuándo, dónde y qué" tiene más poder que cuando pregunta "por qué".

2. **Busque intencionalmente la conducción del Espíritu Santo**. Sabiendo cuándo... cómo... y qué decir como respuesta a las necesidades de un estudiante es a menudo muy complejo; pero podemos confiar en un poder más grande que nosotros mismos en el aconsejamiento de nuestros estudiantes. *"Fíate de Jehová de todo tu corazón, y no te apoyes en tu propia prudencia. Reconócelo en todos tus caminos, y él enderezará tus veredas"* (Prov. 3:5, 6). Pida esta conducción antes de orar con el estudiante, pero ore siempre, aunque sea silenciosamente.

3. **Muestre interés genuino, y empatía, y demuestre una preocupación apropiada.** Acepte el hecho de que la mayoría de los estudiantes son capaces de detectar falta de empatía, de interés o de preocupación en usted. Necesitamos amar con nuestras palabras y con nuestras acciones. *"Hijitos míos, no amemos de palabra ni de lengua, sino de hecho y en verdad"* (1 Juan 3:18). En el aconsejamiento, si confrontamos, necesitamos quedarnos cerca para ayudar a recoger los pedazos. Algunas veces necesitaremos derivar algún estudiante a un colega nuestro. Si no podemos ser objetivos, si el problema está más allá de nuestra habilidad, o si tenemos una predisposición que limita nuestra efectividad, debemos pedir la ayuda de alguien que pueda ser objetivo y que posea la destreza requerida.

4. **El momento apropiado es importante**. Saber cuándo confrontar, cuándo hablar y cuándo guardar silencio es un don y una habilidad. *"En las muchas palabras no falta pecado, mas el que refrena sus labios es prudente"* (Prov. 10:19).

5. **La confidencialidad es vital**. Un preceptor-consejero sabio sabe cuándo y cómo guardar confidencias. Los cultos no deberían incluir historias apenas disimuladas acerca de estudiantes actuales que aprendieron importantes lecciones. Sé de un preceptor que contó a sus residentes, durante un culto, que Dios se le aparecía en sueños, informándole del comportamiento de los estudiantes que debía atender. Los estudiantes de esta residencia no creyeron en la historia de "los sueños y visiones", pero sí creyeron que el preceptor tenía informantes que le comunicaban acerca del comportamiento. En el proceso, la credibilidad del preceptor dejó de existir para la mayoría de los alumnos. La confidencialidad también significa que un preceptor es cuidadoso acerca de repetir a colegas lo que se le ha dicho en confidencia. " *El que anda en chismes descubre el secreto, mas el de espíritu fiel lo guarda todo"* (Prov. 11:13). Debe haber siempre un entendimiento mutuo entre

el preceptor y el estudiante acerca de qué es lo que debe permanecer confidencial. Excepto por asuntos que tienen que ver con la seguridad personal o un suicidio potencial, la mayoría de los pedidos de ayuda o consejo pueden ser mantenidos en confidencia. *"Trata tu causa con tu compañero, y no descubras el secreto de otro, no sea que te deshonre el que lo oyere, y tu infamia no pueda repararse"* (Prov. 25:9, 10). Si la confidencia debe ser quebrada, debe informarse al estudiante antes de hacerlo.

6. **Vacile antes de dar consejos**. Algunas veces puede ser apropiado dar consejos, pero esto se debe hacer siempre en el contexto de las posibilidades o elecciones que estén disponibles. El estudiante debe estar siempre libre de tomar la decisión final. *"¿No te he escrito tres veces en consejos y en ciencia, para hacerte saber la certidumbre de las palabras de verdad, a fin de que vuelvas a llevar palabras de verdad a los que enviaron"* (Prov. 22:20, 21).

7. **Dé validez, afirmación y alabanza cuantas veces sea posible**. Nuestra tarea es facultar a nuestro alumnos afirmando sus elecciones sabias y responsables. Necesitamos observar intencionalmente a los estudiantes cuando hacen algo bueno y correcto. *"Manzana de oro con figuras de plata es la palabra dicha como conviene"* (Prov. 25:11). Francamente, estoy asombrado de cuántas veces el apóstol Pablo escribió frases de afirmación en sus cartas. *"Siempre orando por vosotros, damos gracias al Dios, Padre de nuestro Señor Jesucristo, habiendo oído de vuestra fe en Cristo Jesús, y del amor que tenéis a todos los santos"* (Col. 1: 3, 4). *"Por esta causa también yo, habiendo oído de vuestra fe en el Señor Jesús, y de vuestro amor para con todos los santos, no ceso de dar gracias por vosotros, haciendo memoria de vosotros en mis oraciones"* (Efe. 1:15, 16). *"Gracias doy a mi Dios siempre por vosotros, por la gracia de Dios que os fue dada en Cristo Jesús; porque en todas las cosas él fuisteis enriquecidos en él, en toda palabra y en toda ciencia; así como el testimonio acerca de Cristo ha sido confirmado en vosotros"* (1 Cor. 1:4-6). Pablo no utilizó halagos para manipular. Usó alabanza descriptiva para motivar, alentar y habilitar. ¿Qué es el proceso descriptivo? En vez de evaluar a la persona, la alabanza descriptiva está centrada en cómo el observador se sintió viendo la acción o el comportamiento (Faber & Mazlish, 1974). En vez de decir: "Eres muy hermosa", trate de decir: "Aprecio el esfuerzo que haces por coordinar tu vestimenta y los colores que te complementan tan bien". Esto es alabanza válida y más fácilmente aceptada.

8. **Tenga cuidado por otros con empatía, pero manteniendo límites apropiados**. La empatía es un compromiso intelectual y emocional hecho al estudiante en el momento del aconsejamiento. Es entrar en su experiencia. Es sentir sus emociones. Pero es muy importante el saber desprenderse de ella después del aconsejamiento. El hacer lo contrario es arriesgar la co-dependencia. Recuerde, nuestra tarea no es arreglar a los estudiantes problema; sino que nuestra tarea es la de habilitar a nuestros estudiantes señalándoles al Señor y alentándolos a tomar decisiones sabias. La sabiduría del Señor y las decisiones sabias de los estudiantes los guiarán a resultados positivos. *"Por lo cual también nosotros, desde el día que lo oímos, no cesamos de orar por vosotros, y de pedir que seáis llenos del conocimiento de su voluntad en toda sabiduría e inteligencia espiritual"* (Col. 1:9).

Otros asuntos que el preceptor-consejero puede enfrentar incluyen: el ayudar a los estudiantes a confrontar la adversidad, el aconsejar a los deprimidos y a los que tienen duelo o dolores, ayudar a los drogadictos a manejar las emociones efectivamente, a entender las diferencias entre la culpa y la vergüenza y los efectos de ambas, a los que necesitan perdón y curación, a entender la importancia de pedir perdón, y finalmente, entender cuándo y cómo pedir ayuda a otros colegas. Consideremos cada uno de estos puntos.

Enfrentar la adversidad

Los adolescentes y los jóvenes algunas veces enfrentan dificultades enormes. Es muy importante que el preceptor tenga la fuerza espiritual para enfrentar asuntos graves. Esto requiere madurez y un crecimiento honesto al enfrentar la adversidad propia.

En el lecho de muerte, una madre joven pidió a su hermano y a su cuñada que adoptasen a su único hijo, Luis, y que lo cuidaran y educaran como si fuera propio. Los hermanos nunca habían sido muy unidos, pero ¿cómo podía él rechazar el pedido de su hermana? Su hijo biológico, Bryan, tenía la misma edad e iba al mismo grado de la escuela. Lo que debería haber sido un verdadero refugio para Luis estuvo lejos de serlo cuando los dos muchachos llegaron a mi residencia estudiantil. Luis había sido adoptado oficialmente, pero era tratado más bien como un sirviente. Bryan era el mimado y nunca hacía nada malo a los ojos de sus padres. Luis, por otro lado, procuró ser optimista y responsable a pesar del favoritismo con el que se enfrentaba constantemente. Mi rol fue el de un mentor.

Luis y yo pasamos horas juntos hablando acerca de estrategias para poder enfrentar las injusticias, hablando también acerca de cómo podría amar a sus padres adoptivos. A pesar de sus esfuerzos, los padres siguieron poco dispuestos a considerar a Luis como algo más que un problema para ellos. La promesa hecha a la hermana colgaba como un peso de plomo del cuello de sus padres adoptivos, y Luis era el que recibía la frustración de ellos. Con mi estímulo, Luis decidió que su mejor elección sería elevarse por encima de las injusticias de ellos. En la vida adulta, ambos hombres, hoy parecen ser responsables y adaptados. Uno creció venciendo las injusticias del descuido, y el otro venciendo la indulgencia y el favoritismo.

El ayudar a estudiantes en tiempos de adversidad es parte del ministerio del preceptor, y es parte del rol del consejero. Podemos claramente decir que la fe nos puede guardar en tiempos difíciles. Podemos ayudar a afirmar a los estudiantes, podemos estar para ellos, podemos ser un modelo para ellos, y podemos alentarlos a enfrentar los tiempos difíciles (Stoltz, 1997). Más importante aún, podemos señalarles al Salvador que los conoce y tiene un amor inmensurable por ellos. ¿Cuántos adultos responsables y de éxito que salieron de circunstancias adversas, pueden hoy

señalar a una o más personas que los ayudaron, alentaron, creyeron en ellos, y los encaminaron a sendas de éxito?

Aconsejamiento a los deprimidos

En el mundo cambiante del adolescente (o del joven), la depresión puede presentarse por diversas razones, como por ejemplo salir mal en un examen, romper una relación con un novio o novia, el divorcio de los padres, o confrontarse con el recuerdo de un incesto o una violación. El problema aparente puede enmascarar asuntos más o menos serios de depresión. El preceptor puede ayudar al estudiante a ser realista con respecto a la estima propia, a buscar entendimiento y a ayudar a resolver conflictos. El preceptor también puede ayudar a reconocer las implicaciones de signos peligrosos en las relaciones, sentimientos de ira, ambivalencias, depresión o la pérdida de control (Martin, 1992).

De acuerdo con las publicaciones científicas sobre el tema, la depresión puede incluir tristeza, mal humor irritable, poco interés en las actividades, pérdida o ganancia de peso, insomnio, agitación, fatiga, sentimientos excesivos o inapropiados de culpa/vergüenza, incapacidad para concentrarse, pensamientos de muerte, intenciones o pensamientos de suicidio (DSM-IV, 1994). Cuando la depresión con síntomas múltiples dura más que unos pocos días o se vuelve peligrosa (por ejemplo, pensamientos de suicidio), el preceptor debería derivar al estudiante a un médico o a un psicólogo para ser evaluado.

Entre las causas más comunes de depresión se incluyen: depresión en la familia (heredada), efectos colaterales de medicaciones, eventos emocionales negativos en la vida del estudiante, desequilibrio químico en el cerebro y las hormonas o cambios drásticos de comportamiento. El rol del preceptor no es el de diagnosticar; su rol es ayudar, alentar y guiar mediante intervenciones positivas. El tener la habilidad de reconocer las causas posibles del comportamientos es una bendición.

Aconsejamiento a los que tienen pesar o síndrome de duelo

Algunas veces, en la vida de nuestros estudiantes, ocurren ciertas situaciones que conducen al pesar y al síndrome de duelo. Esto puede incluir el perder una elección o una relación, o el enfrentar la muerte de un ser querido o un amigo. La primera muerte de un estudiante que experimenté ocurrió en 1966. Después de todos estos años todavía puedo recordar los dolorosos detalles de un accidente automovilístico durante una salida, confrontando a los adoloridos padres y un hermano y un funeral triste.

Cuando una tragedia ocurre en el campus de la institución, las típicas reacciones de los estudiantes sobrevivientes pueden incluir shock, ansiedad, negación, enojo o el encerrarse en sí mismos. Los estudiantes a menudo se sienten vulnerables y necesitan hablar. Pueden llegar a perder el sueño, sentirse vacíos y parecer estar fuera de control (Swihart & Richardson, 1987).

El preceptor debe apoyar activamente el proceso del duelo alentando a los estudiantes a hablar y organizar una reunión pública para compartir recuerdos y para dar ayuda emocional. Esta reunión no es momento para charlas religiosas, para intentar explicar por qué Dios permitió que ocurra esta tragedia, o para predicar un sermón fúnebre. Es un período para relatar recuerdos, memorias de los fallecidos, para preguntarse qué es lo que ellos hubieran querido que digamos. El compartir pasajes de la Escritura que ilustran el permanente amor de Dios y la esperanza de la resurrección también puede ayudar. También es apropiado pedir ayuda a administradores, docentes y pastores durante este tiempo (Clarke, 1999).

Los planes para el funeral o servicio recordativo es también parte del proceso de sanamiento. Si es posible, los estudiantes deberían participar en el proceso. La meta debería ser rendir homenaje al fallecido, celebrar su vida, y proveer aliento a todos los que pasan por las etapas del duelo, y además recordar que nuestro amoroso Dios también sufre.

Lo definitivo de la muerte algunas veces resulta en un sentimiento delicado/ambivalente que nos lleva a hacer comentarios que mejor sería no expresar. Es mejor decir: "No sé que decir, pero estoy aquí para lo que te pueda ayudar", o "Cuando estés listo a hablar, ¿me contarías acerca de esta pérdida?" El hacer comentarios como: "Esta debe haber sido la voluntad de Dios," "Era el momento apropiado para irse", o "Por lo menos tienes otro hermano", no ayudan ni tampoco son apreciados. Tampoco es apropiado hablar de las pérdidas que hemos sufrido nosotros.

Los recursos espirituales que el preceptor tiene disponible cuando ocurre una muerte en la familia o en el campus de la institución, son el carácter inmutable de Dios, la dirección que él proporciona, el poder de la oración y el consuelo del Espíritu Santo. Además está el recurso colectivo y solícito de estudiantes y miembros de personal (o sea el cuerpo de Cristo) haciendo su tarea en la tierra mediante sus esfuerzos de amor y de apoyo (Swihart & Richardson, 1987).

Aconsejamiento a drogadictos

El enfrentar las complejidades de violaciones de sustancias ilegales y comportamientos de adicción está casi siempre más allá de lo que el preceptor puede hacer, pero él puede ayudar al estudiante a aceptar los requerimientos que se hagan. También podemos involucrarnos en la recuperación espiritual de los estudiantes que hayan utilizado sustancias ilegales. El camino a la

libertad de la adicción requiere la admisión de la necesidad de ayuda, la entrega de la vida al Señor, y la aceptación de su poder sanador (Van Cleave, 1987).

La experimentación inocente con drogas es una preocupación muy grande para los preceptores. Mi primera experiencia con drogas fue graciosa pero aleccionadora, porque cuando tratamos con la cultura de las drogas, podemos terminar con más de lo que buscábamos.

Dos estudiantes me aseguraban que las drogas que habían adquirido de un repartidor en una ciudad cercana era "marihuana pura de Colombia". Hasta ese momento de mi experiencia, sólo había visto fotos de marihuana. A pesar de mi inexperiencia, sabía que lo que había confiscado no me parecía bueno. Fui a la policía y ellos se ofrecieron a mandar la marihuana al laboratorio para ser evaluada. Unos días más tarde recibí el informe de que la "marihuana pura de Colombia", con la que supuestamente se habían drogado, era nada más que orégano mezclado con estiércol de caballo. ¡Y le habían pagado a alguien por ello!

Al trabajar con los recursos del campus o la comunidad, los Alcohólicos Anónimos (AA) y otros grupos de apoyo son vitales para el trabajo. Preparar un reglamento sobre abuso de sustancias, decidir si en el campus hay recursos suficientes para intervenir, asistir a una reunión "abierta" de AA, hablar con la policía local: todas son parte de la atención de los problemas con drogas en el campus.

Manejo efectivo de las emociones

"Los adolescentes viven y mueren por la estima propia" (Mller, 1994). Esto implica que el preceptor de algún modo debe aprender a manejar los cambios de humor y la montaña rusa de las emociones que pueden aparecer en una residencia. ¡No es una tarea fácil! Algunos estudiantes son populares; otros son rechazados. Algunos son equilibrados, otros no lo son. Otros son controversiales; y aun otros pueden ser descuidados. ¿Cómo puede el preceptor estimular la estima propia? ¿Puede un preceptor, y los que trabajan con él, llegar constantemente a los que sufren? El proveer una estructura para que esto ocurra es parte del manejo emocional.

Otro aspecto del manejo emocional es confrontar las hormonas y las atracciones del sexo opuesto que pueden ser sanas y producir un efecto de crecimiento, o pueden ser destructivas. Demasiados colegios secundarios han "manejado" los impulsos hormonales creando barreras para mantener los sexos opuestos separados, o induciendo culpabilidad y vergüenza. La mayoría se ha dado cuenta que este enfoque tiene beneficios limitados.

"La actividad sexual es casi siempre un sustituto por algo que está faltando en la vida [del estudiante]" (Muller, 1994). Y, en realidad, puede tener sentido como una solución a corto plazo. El estar sexualmente activo puede llevar a la popularidad y la aceptación. Desde la perspectiva del

estudiante, puede hacerle parecer más atractivo y más maduro. Parte del manejo emocional es ayudar a los estudiantes a encontrar un significado real y propósito en sus vidas, ayudándoles a hacer decisiones de las que no se arrepentirán, y guiándolos al hacer planes futuros.

Cuando el estudiante busca al preceptor para pedirle consejo, él (o ella) debe estar comprometido a reconocer su singularidad. El preceptor debe siempre alentar a los estudiantes a encontrar un camino seguro de compartir lo que sienten y las experiencias por las que están pasando (Gorski, 1993). Esto es lo que significa el manejo efectivo de las emociones

La culpabilidad y la vergüenza

De acuerdo con Fischer, la culpabilidad es un sentimiento ligado a la conducta. El sentimiento de culpa de un alumno, porque ha hecho un daño, es normal y aun puede ser saludable (p.e., un don de Dios) si no es llevado al extremo. Pronto aprenden que la culpabilidad disminuye cuando buscan el perdón y la reconciliación, cuando asumen su responsabilidad, y cuando piden disculpas (1995).

La vergüenza, por otro lado, no está ligada a la conducta. Se basa en que el alumno se da cuenta de que tiene una falla y que no la puede cambiar. Llega a creer que algo anda mal con él. Él es el problema. Puede creer que todos conocen su debilidad (sentimiento de trasparencia) y puede llegar a ser obsesivo acerca de su impotencia. Un estudiante, con los hombros caídos y la cabeza colgando, puede estar sintiéndose avergonzado. Evitar el contacto visual puede ser otro signo de vergüenza. Es importante, sin embargo, reconocer las diferencias culturales acerca de cuándo es apropiado establecer contacto visual.

La vergüenza generalmente se origina en un sistema familiar disfuncional, pero cualquier sistema que alienta los secretos y erosiona la estima propia puede crear vergüenza. Como puede ser muy dolorosa, el estudiante naturalmente usará mecanismos de defensa para aliviar el dolor. Las defensas típicas pueden incluir la transferencia, la compensación, las adicciones, el retraerse (disociación), o el actuar desvergonzadamente. En mi experiencia, actuar en forma desvergonzada es la defensa que más confunde al preceptor. "Actuar en forma desvergonzada es una manera de pretender que no se tiene dolor, aun cuando la vergüenza satura tanto la vida que la controla". Actuar en forma desvergonzada es una defensa típicamente usada por los estudiantes para convencerse a sí mismos de que si son suficientemente perfectos o poderosos, la vergüenza desaparecerá.

Natán vino a nuestra institución como estudiante del penúltimo año. Casi inmediatamente se ganó la reputación de ser un líder. Parecía estar involucrado en todo lo que tenía que ver con la vida espiritual del campus. Un día de comienzos del invierno, cuando estaba controlando la limpieza y el mantenimiento de los cuartos, entré en el cuarto de Natán. Sobre su tocador había un equipo para

usar drogas. Una mirada superficial al cuarto reveló un montoncito de marihuana también sobre su tocador. ¡Eso me sacudió! Esta evidencia ciertamente no estaba en armonía con la percepción que tenía de Natán. De más está decir que fui a buscarlo.

Natán prontamente admitió que la marihuana era de él y que la había estado fumando. ¿Cómo podría haber sucedido eso? Se administró la disciplina a un muchacho al parecer arrepentido. Luego de su suspensión, regresó a la institución y trabajó mucho para restaurar su reputación. A mediados de la primavera, la indiscreción cometida en el invierno ya había sido casi olvidada. Otra vez Natán estaba activamente involucrado en la vida espiritual del campus. Agradecí a Dios por su vida transformada, pero todavía no lograba entender qué lo había hecho utilizar drogas. El año escolar se acabó y llegó el siguiente. Y Natán era ahora un estudiante del último año.

A los pocos meses de comenzado el año, estaba dando una caminata por el bosque, cuando de pronto sentí el olor picante de la marihuana. Y ahí estaba Natán, sentado en el suelo, recostado sobre el tronco de un árbol caído. Una mirada sorprendida cruzó su rostro, pero no trató de esconder lo que estaba haciendo.

Me senté a su lado y le pregunté: "Natán, ¿en qué estás pensando en estos momentos?" Su mirada rápida dijo mucho. ¿Podría él confiarme su secreto?

Lentamente, me contó una historia sorprendente. Cuando él tenía doce años, había estado fumando un cigarrillo en el granero del vecino. De algún modo, el granero se incendió y se quemó totalmente. Natán sabía que era culpa de él, pero no se atrevió a admitirlo. Siguió una investigación, y Natán fue interrogado por la policía. El granjero vino al rescate, diciendo: "Yo conozco a Natán, si él dice que no lo hizo, ¡yo le creo!"

De pronto, entendí su comportamiento. Desde aquel momento en adelante Natán había llevado una carga de culpabilidad y vergüenza. Él trató de compensarlo al actuar como si no tuviera vergüenza (cosas espirituales), pero la vergüenza tiende a operar en ciclos (Fossam & Mason, 1986; Fisher, 1996). Su buen comportamiento sólo le hizo sentirse peor. Finalmente, decidió que haría algo vergonzoso para probarse a sí mismo que era tan malo como él creía: el típico ciclo de relajación y control que he visto tantas veces. Nos quedamos sentados allí y repasamos sus opciones. Le rogué que fuera al granjero y admitiera su culpa. Inclusive le ofrecí llevarlo hasta allí, pero él aún no estaba listo para hacer esa admisión. Después de todo, ¿cómo puede un muchacho joven pagar por un granero?

Esta vez la acción disciplinaria determinó que Natán debía retirarse de la institución. Se fue de nuestro campus y pronto perdí el rastro de él. Algunos años más tarde, en otra institución, encontré a Natán al salir de la librería. Rápidamente me aseguró que finalmente estaba preparado para enfrentar al granjero, para pedir perdón, y para aceptar las consecuencias. Recientemente, nos

encontramos otra vez, en un encuentro de ex-alumnos. Con entusiasmo compartió conmigo lo que el granjero le dijo: "Siempre supe que habías sido tú quien lo hizo. Sólo esperaba que tú lo admitieras para poder perdonarte". Ahora la vergüenza había desaparecido, y con ella el ciclo que había controlado su vida.

Muchos de nuestros estudiantes vienen con una carga de vergüenza. Se les ha dicho que eran tontos, y que nunca serían triunfadores. Ellos interpretaron esos mensajes en forma de vergüenza. "Debo ser defectuoso; tiene que haber algo vergonzoso en mí", dicen. La culpabilidad les dice que han cometido un error y deben corregirlo. El mensaje de la vergüenza apunta no al hecho, sino al alma de la persona (Fossum & Mason, 1986). En el Antiguo Testamento, el profeta Joel escribió un mensaje muy alentador a Israel y que aún hoy es relevante. Él describe a un Dios amante que promete restaurar los años perdidos en el pecado. Entonces está este increíble mensaje: *"Y conoceréis que en medio de Israel estoy yo, y que yo soy Jehová vuestro Dios, y no hay otro; y mi pueblo nunca jamás será avergonzado"* (Joel 2:27). En algún momento, tal vez no antes de llegar al cielo, cesará el ciclo de la vergüenza.

Atravesar las defensas de la vergüenza puede requerir un especialista, pero la respuesta más típica de un preceptor al asunto de la vergüenza no necesita ser complicada. Primero, debemos evitar menospreciar y hacer comentarios degradantes a nuestros estudiantes, verbalmente o en forma escrita. Para usar una metáfora, debemos ser "gente de balcón" no "voces de sótano". Los mensajes del "balcón" están llenos de esperanza, optimismo, creencia y afirmación. Del "sótano" provienen críticas, menosprecios y observaciones negativas que comunican a la persona que él o ella no tiene importancia y que no se espera que será mejor (Campbell, 1993). ¡Estos mensajes producen vergüenza! Algunos de nuestros estudiantes han recibido mensajes que los avergonzaron durante su crecimiento. No debemos reforzar lo que ya existe. Los comentarios que producen vergüenza son trabajo de Satanás. Él es "el acusador" (Apoc. 12:10).

Segundo, podemos tratar consistentemente a nuestros estudiantes de manera tal que les mostremos que creemos realmente que ellos son hijos e hijas reales de Dios. Podemos ayudarlos a construir una fe basada en la Biblia, enseñarles a pensar, enseñarles a vivir, a servir y a amar. Podemos pedirles ayuda, ponerlos a trabajar, podemos confiar y creer en ellos. Podemos también presentarles a un Dios que los ama incondicionalmente. Estos mensajes y los hechos que ellos alientan, proveen significado y esperanza. Tales mensajes son los mejores antídotos para los mensajes de Satanás que producen vergüenza.

La curación y el perdón

Otro rol importante del preceptor-consejero es ayudar a los estudiantes en el proceso de curación y perdón. La Biblia es muy clara acerca de que el perdón es un principio muy importante. *"Porque si perdonáis a los hombres sus ofensas, os perdonará también a vosotros vuestro Padre; mas si no perdonáis a los hombres sus ofensas, tampoco vuestro Padre os perdonará vuestras ofensas"* (Mat. 6:14, 15). *"Antes sed benignos unos con otros, misericordiosos, perdonándoos unos a otros, como Dios también os perdonó a vosotros en Cristo"* (Efe. 4:32). Es muy claro que el no perdonar no es algo optativo para el cristiano. Nuestra salvación eterna está también en la balanza. El perdón en este nivel es un principio, pero ésta no es toda la historia. Debe haber también un proceso, un proceso que lleva a la curación. He llegado a conocer y a creer en este proceso.

Nuestra naturaleza pecaminosa tiene necesidad del perdón de Dios. No podemos tener una relación con él sin el perdón. Dios nos lo ofrece para conectarnos otra vez con él. El perdón es la forma en que Dios mejora nuestra relación mutua. Nuestra parte es reconocer que hemos pecado. Confesamos que esto nos separa de Dios y aceptamos por fe que él nos ha perdonado.

Del mismo modo, somos llamados a perdonar a nuestros hermanos y hermanas. ¿Cuánto odio hay en este mundo como resultado de haber elegido no perdonar? ¿Cuántas enfermedades físicas y emocionales son el resultado de no querer perdonar y resolver los asuntos que nos separan uno del otro y de Dios? (Simpson, 1999).

Para un cristiano, el proceso de perdón está bien resumido en las enseñanzas de Jesús quien claramente nos dice que debemos perdonar a otros al intentar restablecer una relación.

> *"¡Tengan cuidado! Si tu hermano peca , repréndelo; pero si cambia de actitud, perdónalo. Aunque peque siete veces en un día contra ti, si siete veces viene a decirte: 'No lo volveré a hacer', debes perdonarlo"* (Luc. 17:3, 4, DHH).

> *"Si tu hermano te hace algo malo, habla con él a solas y hazle reconocer s falta. Si te hace caso, ya has ganado a tu hermano. Si no te hace caso, llama a una o dos personas más, para que toda acusación se base en el testimonio de dos o tres testigos. Si tampoco les hace caso a ellos, díselo a la comunidad, y si tampoco hace caso a la comunidad, entonces habrás de considerarlo como un pagano o como uno de esos que cobran impuestos para Roma" (Mat. 18:15-17, DHH).*

En resumen, el principio de perdón requiere que admitamos nuestra pecaminosidad, que aceptemos nuestra necesidad, y que por medio de nuestra actitud, comencemos un proceso de restauración y curación. El perdón de Dios es el fundamento de esto. Su perdón nos manda a buscar el proceso de curación con nuestros hermanos. Cuando el proceso ha concluido, entonces el perdón

se convierte más que en un principio en el que creemos. Podemos realmente experimentar tal profundidad de perdón que podemos dejar que nuestro dolor se vaya.

Mucha de mi comprensión del proceso de curación está basado en el trabajo del Dr. Sydney Simon y su esposa Suzanne. Es además una reflexión de mi propia jornada de perdón mediante un seminario que tomé con los esposos Simon. Ellos enseñan que una de las razones por las cuales somos susceptibles a las adicciones de sustancias, trabajos sin futuro, relaciones tristes (y hasta violentas), se debe a heridas no resueltas y que necesitan serlo. Los esposos Simon describen el proceso de curación en diferentes pasos y los identifican como sigue:

1. **Negación**. La negación se debe a nuestra necesidad de sobrevivir. Minimizamos y cerramos nuestras mentes al dolor. Como medida temporaria, la negación puede ser un regalo de Dios para sobrellevar los primeros momentos traumáticos de dolor. La represión y la supresión es negación que dura demasiado tiempo; ambas producen consecuencias malsanas.

2. **Auto culparse**. Durante esta etapa, la persona puede estar reviviendo con detalles la herida. "Si sólo hubiese..." o "Si sólo no hubiese..." son expresiones comunes. Esta debe ser una etapa temporaria.

3. **Sentirse víctima**. Muchos quedan detenidos en la etapa de sentirse víctimas. Las víctimas tienden a caer en una de las siguientes tres categorías:

a. Los "revolcadores" son los que se quejan y están obsesionados con su miseria y su pena, "espantan" a otras personas, y se deprimen fácilmente.

b. Los "indulgentes" son los que eligen sustancias (drogas, comidas, etc.) o algún proceso de adicción (trabajo, etc.); son irresponsables e inconsiderados con otros, y tienen muchas necesidades.

c. Los "miserables" son quienes terminan siendo críticos y personas negativas, racistas, abusadores, artistas del desprecio, o cosas peores.

4. **Indignarse**. La indignación provee algunas oportunidades para actuar. El enojo puede dar energías hacia metas positivas. Sin embargo, ésta debería ser otra etapa temporaria. El enojo concentra a la persona sobre la herida y quién la causó. Llevada demasiado lejos y por demasiado tiempo, puede conducir a una necesidad obsesiva de venganza. Además, requiere mucha energía, energía que podría utilizarse para la curación. La indignación puede motivarnos a sobreponernos a nuestra cólera y llegar al principio bíblico de la reconciliación.

5. **Sobreviviente**. Durante esta etapa, la persona comienza a reconocer los beneficios del dolor. Los sobrevivientes pueden llegar a la conclusión de que estaban haciendo lo mejor que pudieron bajo esas circunstancias. Lo que les pasó no fue culpa de ellos. Cuando la culpabilidad se detiene, comienza a restablecerse el equilibrio.

6. **Integración.** En la integración la persona está lista para perdonar y seguir adelante. Reconoce que ella misma es más importante que el dolor, y que la persona que le ha hecho el daño, es más que el dolor mismo. La persona puede decir: "¡Pudo haberme pasado a mí, pero no soy yo!" Comienza a entender cómo y por qué ocurrió el dolor, y es capaz de agradecer a Dios por las cualidades positivas que se han desarrollado debido a esta experiencia (Simon & Simon, 1991).

Las etapas mencionadas aceptan el principio del perdón, trabajan mediante el proceso del sanamiento, y conducen a un perdón total otra vez. Para muchos estudiantes, este es un proceso que pueden experimentar por medio de un aconsejamiento solícito de un preceptor sensible, que respalda cada etapa como parte del proceso de crecimiento hacia la libertad, que da el sanamiento y el perdón completo.

Por otro lado, el preceptor que minimiza o fuerza el proceso, y que no puede aceptar el sentimiento de culpa o sentimiento de enojo temporarios del estudiante, o que tenga un gran dolor no resuelto en su propia vida, no será de mucha ayuda. Siendo que muchos estudiantes pueden estar en la "etapa de sentirse víctimas", debemos reconocer por qué éste es un ciclo que necesita ser quebrado. Las víctimas tienden a producir víctimas. Este es un momento cuando debe hablarse de la herida y se necesita pasar por un síndrome de duelo importante. Sin embargo, el hecho de sentirse víctima no debe ser una excusa para cualquier comportamiento. Se necesita una compasión responsable. Una relación espiritual con Dios, y relaciones humanas positivas, pueden motivar el crecimiento en esta área. El equilibrio en el ejercicio, el descanso y una dieta apropiados también pueden ayudar en el proceso (1991).

Pedir perdón o disculparse

Otro concepto importante que debe considerar el preceptor-consejero es el pedir perdón o disculparse. Este es un proceso de resolución que puede producir aspectos divisivos antes de que puedan pasarse al futuro. Mi esposa, Susan Murray, que como ya mencioné antes, es terapeuta y psico-educadora familiar, comparte el siguiente modelo: (1998).

El pedir perdón o disculparse no es solamente decir: "Lo siento", sino que es asumir la responsabilidad de nuestras acciones, de nuestro propio comportamiento. Está basado en la verdad, y no en mentiras. Afirmamos nuestras intenciones y motivos (nuestro lado oscuro) y también el deseo de hacer reparación. Notemos, que una disculpa no se hace para ganar puntos en una relación. El proceso de pedir disculpas, o perdón, es:

1. Reconocer específicamente lo que pasó. Esto saca la carga de miedo del otro. Es un don de generosidad.

2. Reconocer que le debemos una explicación a la otra persona. Podemos decir: "Esta no es la persona que quiero ser" o "Así no es como me quisiera comportar".

3. Expresar un remordimiento genuino. Esto requiere que expongamos a la luz nuestros motivos, pero no con el propósito de dar excusas.

4. Afirmar nuestro deseo de reparar el mal. La tendencia es decir "Lo siento", pero podemos sentirlo sólo porque nos descubrieron. En cambio debemos decir: "Quiero estar en buenas relaciones contigo. ¿Aceptas mis disculpas?" "Me perdonas, por favor?" Esto muchas veces involucra un diálogo extenso.

5. Aceptar la respuesta que nos da la otra persona y entonces nosotros elegimos permitir que el dolor se vaya.

Este modelo puede ser utilizado para resolver problemas entre compañeros de cuarto o amigos, conflictos de relaciones amorosas, e inclusive conflictos de familia. Recuerde que el pedir perdón es el comienzo de un proceso que puede llevar al sanamiento y al perdón. En muchos casos no será un proceso largo. El daño puede ser remediado de inmediato al pedir perdón. El papel de negociador del preceptor-consejero puede crear una buena armonía y una unidad mayor en la residencia estudiantil. David, el salmista, lo expresa de este modo: "*¡Mirad cuán bueno y cuán delicioso es habitar los hermanos juntos en armonía!*" (Sal. 133:1).

Derivaciones

Finalmente, consideremos el asunto vital de las derivaciones. El preceptor tiene muchas otras tareas y responsabilidades para hacer aparte de las de consejero. Esto significa que el aconsejamiento a corto plazo es lo máximo que puede hacer. Es vital reconocer nuestras limitaciones y transferir al estudiante a otra persona si es necesaria una terapia a largo plazo o un aconsejamiento más detallado. Recuerde que nuestra tarea no es el arreglar sino habilitar. Una derivación adecuada puede ser habilitante para el alumno.

Una de sus tareas debería ser el tener una lista de consejeros cristianos que vivan cerca de la institución. Un formulario que "excluya información confidencial" puede ser firmada por el estudiante, de este modo el consejero podrá proveer información para ver si el estudiante progresa.

Por favor, escúchame

Para cerrar el capítulo, me gustaría compartir un poema que doy cada año a las personas que trabajan conmigo. El autor es desconocido, y también lo es la fuente original, pero el mensaje

cautivante es tan relevante y actual como los titulares de hoy. El joven que describe puede estar viviendo en una de nuestras residencias estudiantiles.

No te dejes engañar

No te dejes engañar por mí.
No te dejes engañar por el rostro que me pongo,
porque uso una máscara,
me pongo miles de máscaras.
Máscaras que me dan miedo quitármelas,
y ninguna de ellas soy yo.

Aparentar es un arte, que es mi segunda naturaleza,
pero no te dejes engañar,
por mi propio bien, no te dejes engañar.

Te doy la impresión de que estoy seguro
que todo es brillante y suave en mi vida.
Tanto adentro como afuera,
que la confianza es mi nombre y la frescura es mi juego,
que las aguas están calmas y que tengo el control,
y que no necesito a nadie.
Pero no me creas. Por favor.

Mi superficie puede ser lisa,
pero esa superficie es mi máscara,
mi máscara variable y que siempre me oculta.
Debajo vive mi yo real,
en confusión y temor,
y en soledad.
Pero escondo eso,
no quiero que nadie lo sepa.

Por eso creo afanosamente una máscara para esconderme detrás.
una fachada sofisticada e indiferente,
que me ayude a aparentar,
que me proteja de las miradas que intuyen.
Pero tal mirada es justamente mi esperanza,
mi única esperanza.

Y yo sé,
esto, si le sigue la aceptación,

si le sigue el amor,
es lo único que me puede liberarme de mí mismo,
de las paredes de mi prisión que yo he construido,
de las barreras que con dolor yo levanté.

Hablo contigo en tonos suaves de conversación superficial,
te cuento todo lo que realmente no es nada,
y nada de lo que realmente es todo,
de lo que está llorando dentro de mí.
Así que cuando sigo mi rutina,
no te dejes engañar por lo que digo
y que quisiera ser capaz de decir, realmente.

No me gusta el juego superficial que estoy haciendo,
este juego es falso, superficial.
Quisiera ser realmente genuino, espontáneo y yo mismo,
pero me tienes que ayudar.
Tienes que extender tus manos,
aunque sea eso lo último que pareciera querer o necesitar.
Es posible que sólo tú puedas enjugar de mi ojos
esta mirada fija del muerto que respira.
Sólo tú me puedes llamar a la vida.

Cada vez que eres amable, gentil y alentador,
cada vez que tratas de entender porque realmente te importo,
mi corazón comienza a tener alas, alas muy pequeñas,
alas muy débiles, pero alas al fin.
Con tu sensibilidad y simpatía,
y tu poder de comprensión,
tú puedes alentar vida dentro de mí.
Quiero que sepas esto.
Quiero que sepas cuán importante eres para mí,
cómo puedes ser el creador de la persona que soy yo,
si tú quieres. Por favor, quiérelo.

Es posible que sólo tú puedas derribar esa pared
detrás de la cual me estremezco, sólo tu puedes quitar mi máscara.
Solamente tú puedes liberarme de mi mundo de sombras de pánico.
Y ciertamente,
de mi prisión solitaria.
Por ello, no me pases de largo. Por favor.

No será fácil para ti.

Una prolongada convicción de falta de valía construye muros fuertes.
Cuanto más te acerques a mí, más ciegamente podré contraatacar.

Es irracional. Pero a pesar de lo que digan los libros, soy irracional.
Peleo en contra de las cosas que ansío y por las cuales lloro;
pero me han dicho que el amor es más fuerte que los muros más sólidos.

En esto yace mi esperanza,
mi única esperanza.
Por favor, trata de derribar estos muros con firmeza,
pero con manos suaves,
porque un niño es sensible.
¿Quién soy yo? te preguntarás.
Soy alguien a quien tú conoces muy bien.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales del capítulo?

2. Para que un preceptor dé consejos con éxito, ¿qué factores y habilidades deberá tener?

3. Si Ud. se entera de que un estudiante está deprimido, ¿qué haría? Analice esto en términos de un protocolo para obtener una respuesta efectiva.

4. Describa el aconsejamiento disciplinario, el aconsejamiento espiritual, el aconsejamiento de duelo, y de adicción. ¿Cuáles serían las metas apropiadas en cada una de estas áreas?

5. En el aconsejamiento de relaciones, identifique cinco señales de peligro que un preceptor-consejero puede buscar en la relación de una pareja o en la de compañeros de cuarto.

6. Desarrolle Ud. mismo un protocolo de derivación. ¿Cuándo es el momento apropiado y ético para hacer una derivación?

7. Defina "vergüenza". En su opinión, ¿por qué, aparentemente, la vergüenza es tan destructiva para el crecimiento emocional y espiritual?

8. Examine los efectos potenciales que tendría sobre los estudiantes en una residencia estudiantil si nunca recibiesen el perdón y el sanamiento en su vida. ¿Qué síntomas visibles, probablemente, tendría el preceptor?

9. La promesa de confidencialidad de un preceptor puede no estar protegida por la ley, a menos que sea un consejero con licencia. ¿Cuáles son las implicaciones de este hecho para los preceptores?

10. Analice cuidadosamente "el modelo de la disculpa". ¿De qué maneras cree Ud. que usaría este modelo?

Capítulo 10
El preceptor como educador

¿Qué enseña un preceptor? Es verdad que aunque muchos preceptores de instituciones, tanto secundarias como terciarias, enseñan en una clase formal, el lugar principal donde enseña es en la residencia estudiantil. Allí ese preceptor enseña "las habilidades para la vida", mediante programas sociales, espirituales físicos, emocionales u ocupacionales. El ambiente puede ser formal o informal. En realidad, ocurre mucha enseñanza y aprendizaje "incidental" en un internado. Cuando la enseñanza y el aprendizaje se convierten en "intencionales", entonces pueden ser mucho más productivos. ¿Qué se puede aprender? ¡Mucho! Consideremos más de cerca al "preceptor como educador".

El preceptor-educador

Como ya dijimos, muchos preceptores enseñan clases en el ambiente académico. En el capítulo 4 se indicó que el tener una preparación para la enseñanza aumenta la posibilidad de obtener trabajo en muchas instituciones. Yo enseñé Biblia e Historia en el nivel secundario; pero mis clases favoritas eran las de entrenamiento de quienes trabajan en las residencias estudiantiles. En la Academia Blue Mountain, la clase para los estudiantes que trabajaban en las residencias se llamaba "Dinámica de Grupo". En la Universidad Andrews, la clase para los monitores se llama "Conferencia de Trabajo", y "Dinámica de Grupo", y les damos créditos académicos. Además, también se ofrece "Introducción a la conducción de residencias estudiantiles". Además enseño un "Taller para preceptores", que se ofrece cada verano alternando con la Universidad La Sierra, una vez en un campus y el siguiente en el otro.

"Currículo para el servicio a los estudiantes"

Si el preceptor ha de ser un educador, es esencial tener el apoyo de la administración. En 1997, Newton Hoilette, vicepresidente del servicio a los estudiantes, inició en la Universidad Andrews un esfuerzo educacional que incluía a cada departamento de su división. Lo llamó "Currículo para el servicio a los estudiantes". En cada residencia estudiantil desarrollamos una declaración de misión e hicimos una lista de los valores básicos que deseábamos enseñar. También incluimos los objetivos esperados, cómo los alcanzaríamos, y cómo los evaluaríamos.

Este era un proyecto ambicioso, pero pronto pudimos ver su valor. Fortaleció el enfoque en cada departamento y esto aumentó nuestra capacidad para trabajar juntos. En las residencias, el "currículo" orienta la conducción de los cultos, de los eventos sociales, de los eventos especiales de la programación educativa y de la disciplina (Hoilette, 1998).

"Programa de desarrollo de la capacidad personal"

Otros colegios desarrollaron sus propios programas. En el colegio Oakwood, el preceptor Joe Follette ha introducido el "Programa de desarrollo de la capacidad personal". Está estructurado y evaluado con el esfuerzo combinado del preceptor, los auxiliares estudiantes, y los residentes, e incluye las capacidades y las competencias: la capacidad de comunicación, la misión, el manejo del dinero, el liderazgo espiritual, y los valores. Se usan los cultos en conjunto, las reuniones realizadas por pisos o sectores, las conferencias de grupos o individuos con el preceptor para desarrollar estas capacidades. Follete informó que la parte más efectiva del proceso educativo parece ser las reuniones por pisos o sectores guiadas por los estudiantes que trabajan en la residencia. Él ha sido testigo del desarrollo del espíritu de comunidad y el uso efectivo de la presión positiva del grupo durante estas reuniones.

Programa educativo en la Universidad Andrews

En la Universidad Andrews, los programas educativos son como un mosaico en el que cada parte complementa las otras. En las residencias Meier y Burman, cada equipo de monitores es responsable de siete programas educativos y 27 temas para cultos. Sus esfuerzos preliminares de evaluación determinan qué temas generales les gustaría explorar a los residentes. Los ayudantes del preceptor traen un invitado especial para su programa educativo, y otra vez el tema que presentará el invitado es determinado por los resultados de la evaluación de necesidades que realizaron los auxiliares estudiantes o monitores.

Los temas elegidos actualmente, representan un panorama cristiano de siete de los siguientes temas, en cada semestre:

1. Vida espiritual/Crecimiento cristiano.
2. Bienestar/Cómo encontrar y mantener puntos de equilibrio.
3. Cómo hacer decisiones y resolver problemas.
4. Celebración de la diversidad.
5. La generación del "Ahora".
6. El mundo del trabajo.
7. Comportamientos peligrosos y adictivos.

8. La sexualidad humana/Diferencias entre los géneros.
9. Las señales de los tiempos/Cómo encontrar a Dios en los eventos corrientes.
10. La verdad acerca de Dios.
11. Cómo construir relaciones exitosas.
12. El ministerio a los hombres.
13. La cultura popular:
14. La educación cristiana: ¿Qué es?

Involucrar a los profesores y al personal para ser colaboradores de los preceptores es una tarea siempre actual. Siempre se puede hacer más. En la Universidad Andrews, la preceptora del Hogar Lamson planifica un programa de "*Profesores residentes*". Los profesores de diferentes departamentos académicos conducen un culto y luego promueven sus departamentos o clases individuales. En los hogares Meier y Burman, el mismo programa se llama "Conferencias Fabian Meier". Además de presentar a los profesores y departamentos académicos, las "Conferencias Meier" dan la oportunidad para que los administradores y directores de departamentos dirijan un culto y luego atiendan las preguntas que los alumnos puedan tener. Además, están las "Conferencias Charles Burman", que proporcionan educación más clásica. Se elige un tema "caliente" (el aborto, el servicio militar u otros). Un estudiante actúa como facilitador y dirige la discusión. Se escuchan todas las ideas sin discutirlas ni defenderlas. Para terminar, el facilitador comparte lo que él cree, por qué hizo esa decisión, y cómo se basa en las Escrituras. Se pide a los estudiantes que asisten, que piensen en el tema más o menos de la misma manera. Este enfoque ayuda a los estudiantes a clarificar sus propios valores, y también les proporcionan información adicional.

Además de lo mencionado arriba, las residencias masculinas en la Universidad Andrews patrocinan un culto semanal de intercambio de opiniones llamado "*Foro de relaciones*". Esta opción de culto se presenta en el centro estudiantil para los estudiantes de ambos sexos. Se presentan temas de todos los aspectos de las relaciones humanas. También patrocinamos junto con el Ministerio en el Campus el programa de fin de semana de enriquecimiento de relaciones llamado "*Encuentro de adventistas comprometidos*". Comenzó en 1978, y se ofreció dos o tres veces por año. Más de 1.400 parejas han asistido desde entonces. Cada encuentro tiene como meta principal crear un lazo de unión espiritual. Cada pareja que asiste es guiada a conocerse mejor través de un proceso de descubrimiento. Esto conduce a las parejas que asisten a hacer conexiones emocionales y desarrollar habilidades para comenzar la vida matrimonial en forma sólida antes que emerjan patrones de conflictos. El énfasis durante los encuentros es planificar el matrimonio (en oposición a planear un casamiento). Desde 1998 el Colegio Unión, de Lincoln, Nebraska, ha estado siguiendo

el modelo de Andrews para proveer un fin de semana de enriquecimiento para sus estudiantes comprometidos como parejas..

Otras veces, en la Universidad Andrews las residencias femeninas y masculinas desarrollan una semana de enfoque de los sexos dos o tres veces en el año. Los temas ofrecidos en años recientes incluyen: "Actos de bondad"; "A través de los ojos de un niño"; "Hombres"; "Mujeres"; "Asuntos familiares"; "Estima propia"; "Perdón y sanamiento"; "El arte de ser padres"; "Ministerio a los hombres".

En Andrews, hemos lanzado recientemente la "*Iniciativa de liderazgo*" para poder tener un impacto sobre la calidad de liderazgo en todo el campus. Los estudiantes elegidos para el programa concuerdan en vivir en una de las residencias durante el tiempo que sean estudiantes no graduados y solteros. A cambio, nosotros le damos una beca y le proporcionamos tutoría y consejería. Se usa el inventario de consejería de desarrollo (DAI, por sus siglas en inglés) para evaluar áreas de crecimiento y aptitudes (Dickson & Thayer, 1993), y los resultados de DAI se usan para dar forma a las elecciones de los estudiantes en una o más lineas de oportunidades de liderazgo. Por medio de seminarios mensuales se enseñan habilidades específicas y así mejoran la comprensión de diferentes estilos de liderazgo, roles y teorías. Finalmente, se registra un "certificado de estudios de desarrollo" en el archivo permanente del estudiante, que contiene informes detallados de entrenamiento, desarrollo de habilidades y los cargos de liderazgo que ha ocupado.

Otro aspecto importante de la educación en las residencias es el entrenamiento *antes del servicio* y *durante el servicio*, proporcionado a los estudiantes empleados. Esto provee oportunidades para que los estudiantes aprendan habilidades que les ayudarán a ministrar a otros estudiantes. Muchas de estas habilidades se transferirán más allá de la experiencia educativa, por ejemplo, la comunicación, la resolución de conflictos, la toma de decisiones, el aconsejamiento, la edificación de relaciones, el tratar con gente difícil, las elecciones y sus consecuencias, el bienestar, el ministerio a los jóvenes, la responsabilidad y la credibilidad, los asuntos familiares, los problemas del desarrollo, los abusos de todo tipo, la culpabilidad y la vergüenza, y otros asuntos diversos. El contratar a los auxiliares estudiantes también puede resultar en un proceso educativo. Este proceso debería comenzar mucho antes de la decisión de aceptarlos. Una meta proyectada es la de pedir que todos los postulantes tomen una clase en administración de residencias, usando tal vez este libro como texto. La selección final generalmente estará libre de favoritismo o prejuicios, cuando el proceso es educativo, extensivo (participan otros además del preceptor) e inclusivo (buscando intencionalmente ser representantes de los residentes).

Quizás un medio de educación poco usado es el *tablero de anuncios*; sin embargo, puede dar mensajes vitales, educar y alentar a los residentes. Sugiero que los preceptores debieran seguir temas

específicos en este área y que se cambie la cartelera por lo menos una vez al mes. En Andrews, nuestros estudiantes empleados son los encargados de la cartelera de anuncios en cada piso, cambiándolas de acuerdo a un programa pre-planeado.

Las *"publicaciones de escritorio"* también pueden usarse para informar y enseñar. En la residencia Burman, colocamos el *T. P. Times* en el área de los baños cada semana. En la residencia Meier, la misma información se ofrece en la *"Cartelera del preceptor"*. En la residencia Lamson, la publicación se llama *La carta de Lamson.* Cada semana se incluyen anuncios, editoriales, información y estímulo. Para aquellos que tienen la tecnología a su alcance, un *sitio web* de la residencia puede también ser utilizado en la distribución de la información que sea encuentra generalmente en el boletín informativo, ya sea para informar, inspirar, instruir y facilitar.

Finalmente, las *actividades sociales* en las residencias pueden ser una importante avenida para el aprendizaje de desarrollo y formación de líderes. El planeamiento y la ejecución de una actividad pueden enseñar mucho acerca de destrezas para trabajar en conjunto, de planear con anticipación, de manejar el tiempo, de toma de decisiones y destrezas de comunicación.

Uno de los eventos más asombrosos realizado hace algunos años por el club de hombres de nuestra residencia fue un programa de diez días al comienzo del año escolar. Lo llamamos "Festival de Otoño" y fue intencionalmente integral. Cultos, elementos educativos, actividades físicas y sociales caracterizaron nuestros esfuerzos. Cada día se ofrecía algo divertido y servía para producir crecimiento. Un año involucramos a más de mil estudiantes en un juego llamado "sillas musicales gigantes". Se colocaron mil sillas alrededor de la pista atlética. Cinco grupos musicales se unieron a la diversión. Cada vez que la música "paraba", sacábamos 20 sillas. El juego duró más de dos horas, pero nuestra meta de formación de la comunidad se logró con creces. Otro año invitamos a H. M. S. Richards, padre, el fundador del ministerio de radio "La Voz de la Profecía" para un "reavivamiento a la antigua". Fue una de las últimas reuniones en que participó antes de fallecer.

La educación también ocurre en grupos de *intercambio de ideas*, en equipos de trabajo, y en conversaciones personales con los estudiantes. En realidad, la residencia estudiantil es un centro de aprendizaje, y el contenido son las destrezas de la vida, los valores morales y espirituales y los principios de vida. Inclusive la tarea "secular" de *convivir con alguien* (tener comunicación, el tratar con las diferencias personales y aprender a negociar y resolver conflictos), y esto tiene grandes implicaciones para una transferencia y desarrollo de las habilidades necesarias en el matrimonio, la familia y el lugar de trabajo. Puede también tener impacto en las calificaciones, en una madurez acrecentada, la tolerancia hacia otros, y en el cambio de actitudes (Blimling & Miltenberger, 1984).

Se puede hacer todavía más. El concepto de un "centro de vida y aprendizaje" se conoce desde hace años, pero ha tenido poco impacto en las escuelas adventistas. Cuando las oficinas de los

profesores y las aulas de clases están localizadas dentro de una residencia estudiantil, como en algunas escuelas, el impacto es mayor. Se me ha dicho que en algunas instituciones el director o el rector se muda a la residencia por unas pocas noches al comienzo del año lectivo. Sospecho que eso debe producir un verdadero impacto.

Lo que antecede incluye mucho de lo que se está intentando en numerosas residencias estudiantiles adventistas. Otros colegios secundarios, superiores y universidades también están procurando producir una diferencia mediante la programación educativa. Sin embargo, debemos afrontar el hecho de que las escuelas adventistas han sido lentas en aceptar la teoría del desarrollo del estudiante, tal vez porque se la ha considerado demasiado humanista.

Principios de desarrollo en las Escrituras

Irónicamente, las Escrituras están llenas de ejemplos que indican principios de desarrollo, a esa vida de crecimiento y aprendizaje que la teoría del desarrollo del estudiante nos desafía a seguir. Consideremos los principios que se encuentran en las siguientes citas:

El principio de la excelencia

Todo lo que te viniere a la mano para hacer, hazlo según tus fuerzas; porque en el Seol, adonde vas, no hay obra, ni trabajo, ni ciencia, ni sabiduría (Ecl. 9:10).

El principio de la perseverancia

Hermanos míos, tened por sumo gozo cuando os halléis en diversas pruebas, sabiendo que la prueba de vuestra fe produce paciencia. Mas tenga la paciencia su obra completa, para que seáis perfectos y cabales, sin que os falte cosa alguna (Sant. 1:2-4).

El principio de humildad

Nada hagáis por contienda o por vanagloria; antes bien con humildad, estimando cada uno a los demás como superiores a él mismo; no mirando cada uno por lo suyo propio, sino cada cual también por lo de los otros (Fil. 2:3,4).

El principio de cómo se debería vivir la vida

Os ruego que andéis como es digno de la vocación con que fuisteis llamados, con toda humildad, y mansedumbre, soportándoos con paciencia los unos a los otros en amor, solícitos en guardar la unidad del Espíritu en el vínculo de la paz (Efe. 4:1-3).

El principio de la unidad madura en Cristo

Para que ya no seamos niños fluctuantes, llevados por doquiera de todo viento de doctrina, por estratagema de hombres que para engañar emplean con astucia las artimañas del error, sino que siguiendo la verdad en amor, crezcamos en todo en aquel que es la cabeza, esto es, Cristo, de quien todo el cuerpo, bien concertado y unido entre sí por todas las coyunturas que se ayudan

mutuamente, según la actividad propia de cada miembro, recibe su crecimiento para ir edificándose en amor (Efe. 4:14-16).

El principio del amor de Dios hacia nosotros
Porque de tal manera amó Dios al mundo, que ha dado a su Hijo unigénito, para que todo aquel que en él cree, no se pierda, mas tenga vida eterna (Juan 3:16).

El principio del bienestar
Así que, hermanos, os ruego por las misericordias de Dios, que presentéis vuestros cuerpos en sacrificio vivo, santo, agradable a Dios, que es vuestro culto racional (Rom. 12:1).

El principio de la diferencia individual y los dones del Espíritu
Porque de la manera que en un cuerpo tenemos muchos miembros, pero no todos los miembros tienen la misma función, así nosotros, siendo muchos, somos un cuerpo en Cristo, y todos miembros los unos de los otros. De manera que, teniendo diferentes dones, según la gracia que nos es dada, si el de profecía, úsese conforme a la medida de la fe
(Rom 12: 4-6).

El principio de la afirmación
Ninguno tenga en poco tu juventud, sino sé ejemplo de los creyentes en palabra, conducta, amor, espíritu, fe y pureza (1 Tim. 4:12).

El principio de enmendar los errores
Por tanto, si tu hermano peca contra ti, ve y repréndele estando tú y él solos; si te oyere, has ganado a tu hermano. Mas si no te oyere, toma aún contigo a uno o dos, para que en boca de dos o tres testigos conste toda palabra (Mat. 18:15, 16).

El principio de la conducta amante
Así que, todas las cosas que queráis que los hombres hagan con vosotros, así también haced vosotros con ellos; porque esto es la ley y los profetas (Mat. 7:12).

El principio del perdón
Antes sed benignos unos con otros, misericordiosos, perdonándoos unos a otros, como Dios también os perdonó a vosotros en Cristo (Efe. 4:32).

El principio de las prioridades
Fíate de Jehová de todo tu corazón, y no te apoyes en tu propia prudencia. Reconócelo en todos tus caminos, y él enderezará tus veredas... porque será medicina a tu cuerpo, y refrigerio a tus huesos (Prov. 3:5, 6, 8).

El principio del planeamiento para tener éxito
Cualquiera, pues, que me oye estas palabras, y las hace, le compararé a un hombre prudente, que edificó su casa sobre la roca (Mat. 7:24).

El principio de la sabiduría piadosa
Pero la sabiduría que es de lo alto primeramente es pura, después pacífica, amable, benigna, llena de misericordia y de buenos frutos, sin incertidumbre ni hipocresía (Sant. 3:17).

El principio de la internalización
Sino santificad a Dios el Señor en vuestros corazones, y estad siempre preparados para presentar defensa con mansedumbre y reverencia ante todo el que os demande razón de la esperanza que hay en vosotros (1 Ped. 3:15).

Con este fundamento como nuestra guía, consideremos con cuidado el enfoque del "desarrollo del estudiante".

El enfoque del "desarrollo del estudiante"

Los programas clásicos del desarrollo del estudiante son procesos dinámicos con los cuales se obtienen percepciones y se cambian los valores por medio de experiencias interactivas y mediante la creación de entornos de aprendizaje. El conocimiento no siempre produce cambios; pero elegir, aprender, procesar e integrar siempre lo hacen. El programa del desarrollo del estudiante tiene que ver con una estructura intencional del aprendizaje que edifica un sentido de comunidad y promueve el crecimiento.

La comunidad se desarrolla cuando existe el respeto mutuo entre los residentes por los mismos derechos, la seguridad y la felicidad mutuos. Existe cuando los residentes demuestran la disposición de compartir sus ideas y creencias, y aceptar las de los demás sin formar juicios. La comunidad también resulta cuando los residentes demuestran buena voluntad y entusiasmo por participar en eventos con los demás miembros del grupo. La comunidad es tanto un resultado como un requisito previo para un programa de éxito, y llega a existir como resultado del compromiso y las conexiones hechas por los estudiantes con otros estudiantes y con los miembros del personal.

Para realizar un programa de desarrollo, es necesario seguir un proceso similar al siguiente:

1. **Auto evaluación y establecimiento de metas.** Se puede realizar esto mediante un cuestionario de intereses, la discusión en grupos, o también con un buzón de preguntas. Cualquiera sea el método usado, el resultado final debería producir una lista de metas claramente definidas que realcen un intento de cubrir las variadas necesidades de los estudiantes.

2. **Evaluación**. En esta etapa los estudiantes evalúan sus fuerzas, posibilidades y también debilidades de desarrollo en aquellas áreas que indicaron que les gustaría explorar. Esto también podría incluir un torbellino de ideas con otras personas.

3. **Enseñanza/instrucción.** Ahora los estudiantes comienzan a buscar experiencias que enseñarán y aumentarán las habilidades necesarias para llevar a cabo las metas que se han propuesto. Incluir a los profesores y miembros del personal en la instrucción en las residencias, ya sea para enseñar o para relacionarse, es un paso importante en el proceso del desarrollo del estudiante.

4. **Valoración/Evaluación.** En este paso los estudiantes procuran determinar qué informaciones y habilidades han aprendido y qué más tienen que aprender aún.

5. **Repasar las metas.** Finalmente se repasan las metas. Si es necesario, el proceso se repite hasta que el estudiante haya dominado lo que se había propuesto originalmente (Blimling & Miltenberger, 1984).

La programación educativa puede ser enfocada de diversas maneras. Pero si la meta es un programa de desarrollo, el proceso anterior es necesario. Debemos recordar que cada programa exitoso es una oportunidad de desarrollo. El crecimiento resultará cuando los alumnos están activamente involucrados en la planificación, la toma de decisiones y la puesta en práctica de los planes. Sin embargo, la medida del éxito no debe ligarse con el número de los participantes. Un preceptor tal vez nunca podrá involucrar a todos.

Buscar el equilibrio en la programación

Cuando se inicia el proceso del desarrollo, se necesita planear una estructura equilibrada en la programación. El programa de desarrollo del estudiante generalmente se construye en torno de ocho áreas, y es importante destacar que estas áreas difieren en importancia, hasta cierto punto, de acuerdo con la edad y el curso al cual pertenecen. Las ocho áreas son:

1. **Intelectual:** El área intelectual puede implicar programas acerca de las habilidades para el estudio, cómo tomar apuntes, cómo prepararse para los exámenes, aprender acerca del mundo de las ideas y filosofías, y desarrollar la conciencia acerca de los eventos importantes en el mundo y su significado.

2. **Interpersonal.** Aprender acerca de diversas relaciones humanas, prepararse para el matrimonio, desarrollar la comunicación y la resolución de conflictos, aprender cómo tener más empatía y solicitud por otros, y aprender cómo ser un mejor amigo. Todas éstas son tareas típicas del área interpersonal.

3. **Personal.** En el área personal se puede aprender cómo asumir las responsabilidades de ser adulto, entenderse mejor, ser consciente de los problemas de la niñez que necesitan ser resueltos, y aprender cómo sobrellevar el estrés.

4. **Moral.** En el área moral el preceptor puede incluir aprender cómo mantener y alimentar el desarrollo espiritual y la fe personal, aprender cómo compartir la fe de una forma que guíe a otras personas a Jesús, aprender cómo estudiar la Biblia y cómo mejorar la devoción personal, aprender cómo tomar una posición moral en sus elecciones (por ejemplo, sobre el aborto, la virginidad, etc.) y en los problemas sociales/mundiales (por ejemplo, el hambre mundial, los que no tienen casa, el medio ambiente), aprender cómo servir e involucrarse en actividades de servicio, y aprender acerca de otras consideraciones éticas.

5. **Profesional.** En el área de las profesiones puede incluirse el aprender acerca de cuáles son sus intereses personales y la elección de la carrera, entender las diferencias entre un trabajo y una vocación, aprender cómo escribir un currículo, qué decir en las entrevistas, y entender el concepto de recibir "un llamado".

6. **Física.** Las ideas en el área física pueden incluir una vida equilibrada, el ejercicio, la dieta, el descanso y el aprender cómo prevenir las enfermedades.

7. **Estética.** El área estética puede involucrar aprender acerca de varios tipos de música y arte, organizar conciertos, aprender acerca de los colores y cómo nos afectan, y desarrollar un mayor aprecio por la belleza en sus variadas formas.

8. **Recreación.** El área de recreación y el uso del tiempo libre provee oportunidades para el desarrollo de aficiones y actividades de recreación, aprender a cocinar, aprender a servir como voluntario en actividades de la comunidad, e involucrarse en actividades de la iglesia.

La planificación de un programa

Elegir posibles *fechas, hora* y *lugares* será el siguiente paso. Se necesita entrar en contacto con los recursos humanos con anticipación para evitar conflictos de planificación. Esto también se aplica a la reserva de espacios (salas) y el equipo que se requiera. El siguiente paso es considerar el área de *la publicidad.* Se debe hacer propaganda por todos los medios posibles. Si se usaron posters, deberían cambiarse el día anterior al programa planificado.

Finalmente, la persona responsable debería *hacerle recordar* al *invitado especial* de su *cita* con 24 horas de anticipación; debe planear una *introducción* para el programa, corroborar las *reservas* de espacio y los equipos requeridos, y preparar un *refrigerio* (optativo). En el día planificado, se debería llegar por lo menos treinta minutos antes del tiempo anunciado para que pueda atenderse sin problemas cualquier cambio de último momento.

El último paso es la *evaluación.* La evaluación puede a veces ser informal, pero es mejor distribuir un formulario formal de evaluación a cada participante. Las respuestas centrales que se buscan son: "¿Qué aprendió? ¿Cuál es el significado de lo que ha aprendido? ¿Qué va a hacer con el conocimiento adquirido?"

Dicho en forma sencilla, el enfoque del "desarrollo del estudiante" ayuda a los estudiantes a identificar lo que quieren/necesitan aprender. Se prepara entonces un programa estructurado para aquellas áreas que se han identificado. Finalmente, se usa la evaluación para reforzar el aprendizaje. Para que sea un programa "de desarrollo" debería contener todos los pasos mencionados.

El rol del preceptor en la programación del desarrollo

El rol del preceptor es enseñar, entrenar a las personas que trabajan con él para ser facilitadores e instructores en el proceso de desarrollo, proveerles los recursos necesarios para los estudiantes que trabajan con él y para los invitados especiales, y alentar a los estudiantes a procurar hacer lo que han planeado llevar a cabo. Los preceptores deben evitar la tentación de enfocar sólo lo que *ellos* crean conveniente que los estudiantes deben aprender. Esta preocupación puede comprometer el proceso. Los estudiantes aprenden mejor cuando sus necesidades se satisfacen por medio del proceso de aprendizaje. Sí, creo que los principios morales y la perspectiva cristiana pueden ser presentados en forma efectiva dentro del contexto del enfoque del "desarrollo del estudiante."

¿Quién el mayor beneficiario de este programa de desarrollo?

Ciertamente los estudiantes adolescentes tienen habilidades y tareas de desarrollo que dominar durante los años de secundaria, pero la teoría de desarrollo del estudiante se dirige, casi siempre, a los jóvenes y señoritas de los colegios superiores/universidades. Esta etapa del desarrollo tiene que completar diversas tareas vitales y desarrollar habilidades necesarias, mientras los estudiantes continúan en su camino hacia la madurez. Consideremos algunas de estas tareas.

Tareas de desarrollo de los estudiantes universitarios

Para estar totalmente maduros y capacitados, los jóvenes universitarios necesitan establecer un sistema de valores que los ayuden a vivir una vida de principios y consideraciones éticas. Necesitan ser capaces de determinar qué está bien y qué está mal en las diferentes áreas. Si están muy influenciados por la presión de los amigos y la cultura popular, sus elecciones reflejarán estos valores. Si sus valores son buscar la voluntad de Dios, y las verdades bíblicas, y estar abiertos al Espíritu Santo, sus elecciones lo reflejarán. En esta etapa, la decisión de quién será el dios de su vida es una de las mayores necesidades y desafíos en la vida de una señorita. Y pasa lo mismo en la vida del joven. Desafortunadamente, muchos eligen un dios de creación propia.

Los jóvenes y las señoritas en esta etapa también deben enfrentarse con términos como *desafíos intelectuales y académicos*. El desarrollo del pensamiento abstracto, aprender a pensar creativamente, y desarrollar la capacidad de persuadir y el uso de la lógica son tareas importantes para quienes están en esta edad.

También deben decidir su *vocación* y el *estilo de vida*. Aprender a depender de principios para la vida, integrados en la fe personal, ayudará en esta etapa. El elegir la dirección que tendrá su vida es un paso muy importante. Las personas que se preocupan por los estudiantes, como los preceptores, los consejeros, los profesores, los amigos verdaderos y la familia, pueden apoyarlos en este proceso.

Aprender cómo *hacer amistades y mantener relaciones interpersonales* es otra tarea importante en esta etapa de la vida. Los estudiantes universitarios deben expandir su viaje desde la adolescencia hacia la identidad de sexo/rol, y desarrollar la capacidad de tener relaciones íntimas verdaderas, si quieren tener éxito en las relaciones amorosas que conduzcan al matrimonio. El desarrollo del estudiante durante los años universitarios tienen que ver con el dominio de tareas de desarrollo, conseguir una dirección en la vida personal y aprender a ser interdependientes (Coons, 1974).

En resumen, el desarrollo del estudiante en un marco universitario trata de determinar las necesidades del estudiante, crear un ambiente de aprendizaje que desafíe a los pensamientos que traen los estudiantes, motivarlos a buscar la voluntad revelada de Dios, alentarlos a pensar, y a revisar su sistema de creencias personales. También trata de instruir a los estudiantes a cómo considerar ciertos asuntos en base a principios, preguntarles qué han aprendido, lo que significa y qué van a hacer con lo que han aprendido. Si el preceptor-educador es capaz de hacer lo que aquí se menciona, llevará a cabo una educación de desarrollo significativo.

Las habilidades del desarrollo del estudiante

Para obtener un beneficio efectivo de la programación para el desarrollo, se necesitan ciertas habilidades. Las cuatro habilidades básicas de la educación integral y de desarrollo, tanto en la universidad como a nivel secundario, son las siguientes:

1. **Las habilidades para la satisfacción personal.** Estas pueden incluir la flexibilidad, la creatividad, la confianza propia y la voluntad para experimentar cosas nuevas. El pensamiento estrecho y rígido no conduce a una fe madura o a habilidades que provean satisfacciones personales.

2. **Capacidad intelectual.** En esta área se incluyen el desarrollo cognitivo que conduce a un compromiso con el aprendizaje y a un aprecio por crecer intelectualmente. Dios nos creó con la

capacidad para pensar, razonar y aprender. Somos responsables de cómo utilizamos el don del intelecto.

3. **Capacidad física.** El desarrollo integral también incluye buscar un equilibrio en el ejercicio, la dieta y el descanso.

4. **Capacidad espiritual.** Esto puede incluir el encontrar una relación personal con Jesucristo, y un sentido auténtico de paz interior y fe profunda (Blimling & Miltenberger, 1984).

Evaluación

Como ya dijimos, la evaluación refuerza el aprendizaje y da dirección a la programación. "La evaluación es todo esfuerzo para adquirir, analizar e interpretar evidencias que describen la efectividad de la institución, el departamento, la división o la agencia" (Upcraft & Schuh, 1996). Con esta amplia definición podemos rastrear a aquellos que utilizan nuestros programas, servicios o instalaciones; lo que necesitan nuestros estudiantes; cómo los impactan las residencias estudiantiles; la satisfacción total del estudiante; y cómo nos comparamos con las normas aceptadas en otras instituciones.

La evaluación es importante para el preceptor porque puede mostrarle dónde se necesitan realizar cambios, y también proporciona una dirección para la planificación, la toma de decisiones y los cambio en los reglamentos. Sea que se use una técnica cuantitativa o cualitativa (o una combinación de ambas), el preceptor juicioso evaluará el programa educacional, los problemas del medio ambiente, los servicios y el nivel general de satisfacción entre los estudiantes. Algunos de los profesores de la institución pueden ayudar a formular los instrumentos de evaluación.

Planificación de un programa con fracaso garantizado

Lo que antecede nos da una idea de cómo desarrollar con éxito una programación de desarrollo. Sin embargo, si está decidido a planificar un programa que no tenga éxito, eso no resulta muy difícil. Adivine lo que piensa que otros encontrarían interesante. No evalúe, no haga planes (o planifique sin metas). Espere hasta el último minuto para preparar el programa. No delegue. Avise su programa a muy poca gente. Llévese todo el crédito del programa usted mismo. No haga planes de estar allí cuando llegue el invitado especial. Cuando presente al invitado, tome la mayor parte del tiempo para hablar de usted mismo. Finalmente, no evalúe y no agradezca a nadie. Esté orgulloso si el programa parece exitoso. Culpe al invitado si el programa fracasa (Blimling & Miltenberger, 1984).

Las sugerencias mencionadas para fracasar en un programa de desarrollo pueden ser instructivas tanto para los preceptores como para los monitores al planear las actividades. Seguir los modelos de desarrollo o de bienestar y utilizar los principios del aprendizaje del estudiante, generalmente llevan al éxito.

Desarrollo personal y el aprendizaje del estudiante

Los movimientos de "desarrollo del estudiante" y "bienestar" tienden a alentar a los preceptores a ver el desarrollo personal de los residentes como una meta para alcanzar. El pensamiento actual es que el desarrollo personal es solamente un medio para el aprendizaje del estudiante. A medida que los colegios secundarios, los colegios superiores y las universidades establecen su misión educativa, los que estamos en las residencias tenemos la oportunidad de enfocarnos en el aprendizaje del estudiante; es decir qué y cómo aprenden, cómo son motivados, y lo que harán con lo aprendido. Ahora se consideran más el pensamiento y los estilos de aprendizaje. Esto requiere una mayor capacidad, una planificación más cuidadosa, y una intencionalidad mayor. También requiere más elaboración en los esfuerzos del personal de las residencias estudiantiles junto con los departamentos académicos.

Desafíos y preguntas en la programación

A pesar de la base teórica y los esfuerzos que se hacen, la programación del desarrollo no es fácil. Hoy en día, los preceptores se enfrentan con desafíos en dos áreas: (1) ¿Cómo podemos enseñar mejor la educación moral a los estudiantes, transmitiendo los principios y los valores de la vida? (2) ¿Cómo podemos colaborar y cooperar con los profesores para promover el aprendizaje del estudiante?

El alentar al estudiante a buscar honestamente la verdad, es primordialmente el trabajo del hogar (Dudley, 1992); pero también debe ser el trabajo de la iglesia y la escuela. Además del aprendizaje y la aceptación de los principios y valores de la vida que desarrollan una fe madura, ¿qué más puede aprender un estudiante?

Creo que los preceptores que desean enfocar el aprendizaje del estudiante deberían hacerse las siguientes preguntas a modo de evaluación personal y de la programación.

1. ¿Están mis planes y objetivos educacionales conectados con la misión educativa de mi institución?

2. ¿Estoy distrayendo a los estudiantes de aprender, promoviendo demasiados planes, o concentrándome demasiado en las reglas y en la administración?

3. ¿Qué debo hacer para convertirme en un líder educativo en mi institución?

4. ¿Cómo puedo promover el crecimiento y el desarrollo de los estudiantes como personas íntegras? ¿Cómo puedo desafiarlos a analizar críticamente la vida, la integridad y el aprendizaje?

5. ¿Cómo puedo construir un currículo para la residencia que enseñe altruismo, moralidad, ética, liderazgo, aspiración, esperanza, fe, amor, empatía y persistencia?

6. ¿Cómo puedo enseñar el pensamiento crítico, el trabajo de equipo, las destrezas interpersonales, una actitud compasiva, la flexibilidad y las destrezas técnicas?

7. ¿Cómo puedo crear un ambiente que celebre la comunidad y la diversidad, que enseñe el respeto por los demás, y que tenga una "meta en común para promover el aprendizaje"? (Schroeder & Mable, 1994.

8. ¿Cómo puedo alentar el desarrollo de la fe y la alimentación espiritual dentro de las residencias?

9. ¿Qué puedo hacer para estimular la asistencia a la iglesia, la realización de devociones privadas y el establecimiento de una relación personal con Jesús?

10. ¿Qué puedo hacer para realzar el nombre de Jesús y contar la verdad acerca de Dios? (Ver el capítulo 7.)

Al comenzar este nuevo milenio, podemos utilizar las prácticas del desarrollo del estudiante, podemos enseñar destrezas, podemos reforzar los principios bíblicos, y podemos formar relaciones que aumenten el aprendizaje del estudiante.

El rol del preceptor, en todas las actividades mencionadas, es enseñar. Este es un papel activo. Los estudiantes hacen lo mejor, incluyendo al nivel de universidad, cuando el preceptor es parte activa del planeamiento y de la ejecución de cada evento o actividad de aprendizaje. La educación en las residencias requiere preceptores capaces de ver las oportunidades únicas para la educación que se les presentan; que tengan la habilidad administrativa de planear y ejecutar la estructura de aprendizaje; que tengan habilidades de comunicación para la enseñanza, que sean cálidos y personales; que sepan cómo motivar a los estudiantes a aprender y a crecer; que tengan una comprensión de sus fortalezas y limitaciones; y que sean capaces de llevar a cabo este rol de preceptor-educador dentro del programa de la residencia (Riker, 1974).

¿Es el preceptor un educador? No debería haber ninguna duda acerca de la respuesta.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales de este capítulo?

2. Retrospectivamente, ¿qué destrezas, lecciones, e ideas de valor ha aprendido usted en su propia experiencia en las residencias, que le han ayudado en su desarrollo y comprensión de "las habilidades para la vida"?

3. ¿Qué principios y valores cristianos pueden ser enseñados por un tablero de anuncios? ¿Un boletín informativo? ¿Eventos sociales?

4. Estructure un plan para un cursillo de entrenamiento previo para los estudiantes que trabajan en las residencias. ¿Qué necesitan aprender acerca de su rol de instructores?

5. Haga una lista de 10 versículos adicionales que contengan principios de desarrollo. Identifique los principios de cada versículo.

6. Estructure un esquema de temas y actividades sugerentes para la programación de "sexo específico"; para la programación de "relaciones"; para el desarrollo de la comunidad.

7. Defina el enfoque de la programación del "desarrollo del estudiante". ¿Cómo se diferencia de la programación educativa del "aprendizaje del estudiante"?

8. Desarrolle un plan para un evento que use la teoría del "Desarrollo del estudiante" y "El aprendizaje del estudiante".

9. Seleccione un profesor orientado hacia el estudiante en cada una de las siguientes áreas: humanidades, ciencias sociales, ciencias naturales y tecnología. Escoja una clase académica de una de estas áreas y realice un torbellino de ideas acerca de cómo el tema (o tópico) podría ser utilizado para estimular el crecimiento en una necesidad particular del desarrollo de adolescentes

y jóvenes. Analice las formas de utilizar los profesores elegidos como un recurso de desarrollo en su residencia.

10. Las programaciones de "El desarrollo del estudiante" y "El aprendizaje del estudiante" están dirigidas a estudiantes universitarios. Explique como podría adaptar estos "modelos" para trabajar con estudiantes del nivel secundario.

Capítulo 11
El desarrollo del adolescente y del joven

Una creación única

La humanidad, creación singular de Dios, tiene la capacidad de aprender y crecer en cada etapa de su desarrollo. Un infante, en el proceso normal de desarrollo, tiene una gran curiosidad por todo lo que lo rodea. Un niño se mueve a través de sus etapas de desarrollo, en un estilo que es peculiar de él, aprendiendo mucho a medida que crece. El comportamiento del adolescente es, a menudo, inestable, con cambios rápidos de actitud y humor debido al cambio en sus hormonas y problemas externos. En el proceso de convertirse en una persona individual, el adolescente se enfrenta con la presión del grupo, el estrés de la escuela, la cultura popular, la cultura de las drogas y las presiones de las relaciones al intentar aprender destrezas que lo lanzarán a la vida adulta. Este es un momento de descubrimiento personal y de gran potencial de crecimiento (Rutter, 1998).

Las tareas de los jóvenes tienen que ver con resolver problemas de la infancia, refinar la identidad propia, afirmar los valores y principios personales, y responder a tres preguntas importantes: ¿Qué lugar le daré a Dios en mi vida? ¿Cuándo y con quién me casaré? (si me caso) ¿Cuál será mi vocación? En verdad, la necesidad y el potencial de crecimiento nunca cesan a lo largo de nuestra vida.

Del mismo modo, creo que el cielo y la tierra nueva proveerán a la humanidad oportunidades sin límites para crecer, expandir el conocimiento y la experiencia sin satisfacer nunca nuestra curiosidad. En el mejor de los casos, los seres humanos somos buscadores de la verdad, la identidad, la comprensión y el significado. Y seguramente sucedió lo mismo con Jesús. *"Y el niño crecía y se fortalecía, y se llenaba de sabiduría; y la gracia de Dios era sobre él"* (Luc. 2:40). El crecimiento integral involucra el cuerpo, la mente y el espíritu. Elena de White lo describe como "el desarrollo armonioso de las facultades físicas, mentales y espirituales" (White 1998, p. 13).

La adolescencia

Es interesante que la adolescencia es una invención cultural bastante reciente. Antes del siglo XVII el concepto de niñez y adolescencia no existía. ¡Los niños eran adultos más pequeños! La creencia que la adolescencia era un período único en la vida no se arraigó hasta el siglo XX. De hecho, el término "adolescencia" fue inventado en 1904. Cuando se impuso la educación obligatoria, y se desarrollaron las leyes de trabajo en favor de los niños y los procedimientos legales especiales

en favor de ellos, enfatizaron que los adolescentes necesitan depender del cuidado y dirección de los adultos (Zigler & Finn-Stevenson, 1987). En el mundo de hoy, ¿cuándo termina la adolescencia? En Estados Unidos, parece estar asociada a la dependencia financiera de los padres para los gastos de educación. Para muchos, no termina hasta los 25 años, aproximadamente.

¿Debería ser la adolescencia un momento de estrés emocional, rebelión y comportamientos extremos? Muchos investigadores creen que el comportamiento turbulento es simplemente "descender" hasta alcanzar las expectativas de los adultos y grupos sociales importantes para ellos. Más de una década atrás, los descubrimientos de Daniel Offer (citados en Zigle & Finn-Stevenson, 1987) y otros, indicaron que muchos adolescentes eran confiados, respetuosos y aparentemente libres del estrés que se veía en otros adolescentes. Entonces y ahora, no todos los adolescentes tienen las mismas experiencias. Está claro, sin embargo, que la adolescencia es una etapa de cambios, y algunas veces la combinación de cambios cognitivos, sociales y físicos pueden crear confusión emocional. Cómo se cumple esto en cada adolescente, depende de varios factores complejos internos y externos.

La pubertad y los cambios físicos

El comienzo de la adolescencia trae cambios en el desarrollo físico, incluyendo el crecimiento en estatura y el desarrollo de las características sexuales (por ejemplo, la pubertad). *"Una vez que las hormonas han desencadenado los eventos biológicos de la pubertad, el proceso es muy rápido, y la mayoría de los eventos ocurren en tres años"* (Zigles & Finn-Stevenson, 1987). Estas hormonas son los *andrógenos* y los *estrógenos*. La *testosterona* es un tipo de *andrógeno*, u hormona sexual masculina. *Estradiol* es un tipo de hormona sexual femenina (Kaplan, 1993).

Otros cambios físicos que ocurren incluyen cambios metabólicos que crean la necesidad de consumir más alimentos. ¿Ha notado que los adolescentes parecen siempre tener apetito? Además, durante este período, los muchachos desarrollan una capacidad mayor de la caja torácica, y corazones más grandes que los de las niñas. Esta es la etapa en la cual ocurre la maduración sexual. Los órganos reproductivos cambian, y además, surgen las características secundarias de la pubertad. Los varones adolescentes llegan a tener hombros más anchos y caderas más bien delgadas, mientras que las niñas desarrollan caderas más grandes y redondeadas, y hombros más angostos. También ocurren cambios en el desarrollo de los senos, el crecimiento del cabello y el desarrollo de la voz (Shiamberg, 1988).

Desarrollo cognitivo

Otro aspecto importante de la transformación del niño en adulto es el desarrollo cognitivo

durante la adolescencia. Los estudiantes son capaces ahora de pensar más en abstracto, "... separando lo real de lo posible". Pueden pensar y planear por adelantado, reflexionar ("pensar acerca del pensar"), y pensar teóricamente acerca de cómo dar forma a su futuro (Zigler & Finn-Stevenson, 1987).

En su libro *Procedimientos de pensamiento en los adolescentes*, D. P. Keating (1980), describió este desarrollo de la siguiente manera:

> "Se examinan en detalle y se contemplan con gran emoción al mismo tiempo que con capacidad cognitiva aumentada, los temas de la identidad, la existencia, la religión, la moralidad, la amistad, y otros. La chispa para tales consideraciones no es puramente cognitiva, por supuesto; hay muchas líneas de desarrollo que convergen con un significado especial para el adolescente. Pero... las destrezas cognitivas aplicadas a la tarea son mucho más agudas, lo que hace que la iniciativa sea mucho más excitante" (citado en Zigler & Finn-Stevenson, 1987).

Sin embargo, se debe notar que las "capacidades cognitivas" del adolescente tienen ciertas limitaciones. El egocentrismo adolescente, a veces conduce a "la preocupación por la apariencia física", y a un "sentido de ser indestructible". Lo que les ocurre a otros no les va a pasar a ellos: eso es lo que piensan. Esto, a su vez, puede llevar a comportamientos arriesgados con consecuencias potencialmente serias. Las investigaciones muestran que el egocentrismo del adolescente declina cuando la persona considera cuál es su lugar en el futuro de la sociedad, cuando habla acerca de sus creencias y cuando escucha a otros que expresan sus esperanzas y sueños (Zigler & Finn-Stevenson, 1987). El preceptor debe considerar el rol de las conversaciones con los pares de los adolescentes en este contexto. La residencia estudiantil puede ser un lugar perfecto para que ocurran tales conversaciones.

¡Qué privilegio tiene el preceptor de observar esa etapa de crecimiento físico y cognitivo! ¡El niño se convierte en adolescente, el adolescente se convierte en un joven, y todo pasa delante de sus propios ojos! ¡Qué milagro! He dicho muchas veces que ver crecer a un joven adolescente es una de las experiencias más hermosas para el preceptor de un colegio secundario, y continúa cuando el adolescente va a la universidad.

Identidad personal y el desarrollo del adolescente

La búsqueda de la identidad personal, y del desarrollo social y emocional de nuestros estudiantes, es otra parte importante de esta jornada. Las grandes preguntas que todos los adolescentes confrontan son: ¿Quién soy yo? ¿A dónde pertenezco? ¿A dónde voy? ¿Cuáles son mis

creencias? Gracias a Dios, desde la perspectiva cristiana, la Escritura nos provee respuestas claras. Todos somos hijos de Dios y somos parte de una relación amorosa y redentora con Jesucristo. Esa relación, su gracia y nuestra fe, nos salvarán de nuestros pecados y nos prepararán para la eternidad. *"Porque por gracia sois salvos por medio de la fe; y esto no de vosotros, pues es don de Dios; no por obras, para que nadie se gloríe"* (Efesios 2:8, 9). *"Porque de tal manera amó Dios al mundo, que ha dado a su Hijo unigénito, para que todo aquel que en él cree, no se pierda, sino tenga vida eterna"* (Juan 3:16).

Pero no todos los adolescentes en nuestras residencias sabrán o aceptarán quiénes son. Vemos algunos que siguen un camino sin rumbo, que demoran mucho tiempo para asumir las responsabilidades del adulto. El proceso de convertirse en una persona individual puede llegar a estar lleno con elecciones e influencias peligrosas.

Eric Erickson observó el típico desarrollo de la adolescencia como una "crisis psico-social de *identidad vs. confusión de roles*". El deseo continuo de formar grupos exclusivos (barras) y la intolerancia hacia aquellos que son "diferentes" que experimentan algunos adolescentes, es evidencia de la "confusión de roles". Los adolescentes pueden también expresar su "confusión" por medio del regreso a un comportamiento infantil para evitar resolver los conflictos o comprometiéndose con acciones impulsivas, poco pensadas (Papalia & Olds, 1987).

"La identidad", por otro lado, puede considerarse como una búsqueda de compromisos e ideales para abrazar. El ser leal al compromiso positivo de uno mismo es parte de la etapa de descubrimiento propio. Otro aspecto importante de esta jornada es el "enamorarse". El compartir sentimientos y pensamientos íntimos con otra persona es una forma de clarificar los valores y creencias propias.

James E. Marcia amplió la investigación de Erickson sobre la identidad en la adolescencia mediante la definición de *crisis* como "un período consciente de toma de decisiones". *El compromiso*, por otro lado, era "una inversión personal en...un sistema de creencias". Marcia vio *"el logro de la identidad"* como un compromiso que ha ocurrido debido a una crisis (Kaplan, 1993). Cuando no se realiza ningún compromiso, o no ocurre ninguna crisis, el desarrollo subsecuente puede que no sea equilibrado. Piense en esto en el contexto de la Escritura: *"Hermanos míos, tened por sumo gozo cuando os halléis en diversas pruebas, sabiendo que la prueba de vuestra fe produce paciencia. Mas tenga la paciencia su obra completa, para que seáis perfectos y cabales, sin que os falte cosa alguna"* (Sant. 1:2-4).

La identidad personal y el desarrollo del joven

De acuerdo con Erickson, la siguiente etapa del desarrollo es "*la intimidad vs. el aislamiento*". Construido sobre las anteriores, la etapa de desarrollo del joven incluye hacer amistades, aprender a apreciar la individualidad de otros, cultivar la percepción creciente de cómo amar y ser amado, y alimentar el establecimiento de relaciones íntimas (Kaplan, 1993). No asombra ver que muchos de nosotros, aun después de abandonar las etapas de la adolescencia y la juventud, seguimos atesorando las amistades realizadas durante este período. Considere la profundidad de los sentimientos experimentados en los encuentros de ex alumnos a nivel secundario y universitario.

El aislamiento es el resultado de un desarrollo incompleto o reprimido, quizás debido a la falta de compromiso, o al cultivo de ideas dañinas, o debido una crisis que no produjo una toma de decisiones responsable. Muchos jóvenes a veces se sienten solos y aislados (Kaplan, 1993). Seguramente algunos de ellos viven en las residencias estudiantiles en las cuales nosotros estamos sirviendo.

Otra propuesta psico-social

Algunos de los que comparten las ideas de Erickson separan *la adolescencia temprana* (12-18 años) de *la adolescencia tardía* (18-24). La etapa de joven adulto se considera de 24-34 años. Como una forma de comparar esto con el pensamiento original de Erickson, exploraremos qué significa esta separación del desarrollo de la adolescencia. Durante *la adolescencia temprana*, los grupos de pares se estructuran más y es muy importante pertenecer a un grupo definido. Las *barras de amigos*, o pequeños grupos de amistades ligados por una lealtad mutua, son una parte normal de esta etapa de desarrollo, Pero desde la perspectiva del preceptor ésta no siempre es una parte saludable de esa jornada de desarrollo, porque tiene la tendencia de excluir a los otros que no son parte de la barra.

Otro aspecto importante del desarrollo de la adolescencia temprana es el de los grupos, y generalmente se los reconoce por algunas pocas características dominantes. Estos "grupos especiales" en las escuelas Adventistas del Séptimo Día pueden ser similares a los que hay en colegios seculares, o pueden ser bien diferentes. Quizás un grupo en su escuela está formado por los "religiosos".

Tener una relación de "amigos especiales" de diferentes sexos también puede ser una parte de la jornada de desarrollo normal de esta edad. Una conducta que se vuelve más y más común a medida que los estudiantes maduran, es la de salir juntos. Cuando un muchacho o una niña hacen planes de encontrarse solos o en un grupo en algún momento, se dice que "salen juntos" (*dating*) (Gullotta, et. al., 1999). En un campus de colegio secundario o superior, estas salidas pueden ser

formales (banquetes u otras ocasiones especiales) o muy informales ("vayamos juntos al gimnasio para hacer ejercicio").

Estas salidas o encuentros pueden variar mucho de una pareja a otra y de una escuela a otra. Muchas escuelas han intentado controlar algunos de los posibles abusos con reglas y sanciones que han limitado el acceso de todas las parejas. Estos esfuerzos han sido anulados a veces por la creatividad de los adolescentes.

Las relaciones saludables generalmente no son problemas cuando están edificadas en el contexto de reglamentos razonables, expectativas claramente indicadas, y una supervisión solícita. El problema en nuestros campus está en estimular las salidas juntos en forma equilibrada, y sanar a los que no son equilibrados. Los preceptores suelen estar en medio de este dilema.

Yo creo que a la larga, las habilidades educativas de los preceptores (para las personas individuales o para las parejas), combinadas con reglas razonables y una supervisión amable y solícita, producirá más satisfacciones que el aplicar reglas que restringen básicamente el acceso de los miembros de una pareja con amigos especiales.

Aunque los *grupos*, las *barras* y las *parejas* pueden producir ansiedad a los preceptores, ellos proveen una identidad de grupo y de la persona, lo cual tiene algunos beneficios positivos (por ejemplo, aumentar la estima propia, y satisfacer las necesidades sociales y de pertenencia). Para que un adolescente se beneficie de un *"grupo"* o una *"barra"*, debe involucrarse en las actividades del grupo y ese compromiso debe ser considerado positivo por el grupo de sus amigos. Los beneficios positivos de un *"grupo"* o de una *"barra"* para una institución depende generalmente de la naturaleza de sus actividades y de cuán exclusivos sean. La *alienación* ocurre cuando no está disponible el apoyo social, cuando nunca se ofrece la aceptación en un grupo, o cuando los padres u otras personas de autoridad (el preceptor) no permiten que esta asociación se realice. La alienación es la interrupción de la jornada de desarrollo. Sentirse incómodo en la presencia de sus pares es una manifestación típica de alienación.

Los problemas típicos de esta etapa de desarrollo incluyen la anorexia, la bulimia y la obesidad, el egocentrismo, la delincuencia, la depresión (más común en las niñas), el suicidio, el comportamiento agresivo y riesgoso (más común entre los varones), los problemas con los padres, una mayor dependencia de sus pares (amigos),la actividad sexual temprana y el abuso de drogas (Rutter, 1998; McCoy, 1982).

La adolescencia tardía, como lo observa esta escuela del pensamiento, considera el desarrollo como un viaje de *identidad individual vs. confusión de identidad.* Este es un período en el que se puede desarrollar un sentido de autonomía de los padres, autonomía en el pensamiento, las emociones y las acciones. Es un momento de hacerse preguntas serias. "¿Cuál es el significado de

la vida?" "¿Quién soy?" "¿Adónde voy?" Es comprensible que el nivel de ansiedad durante estos años puede llegar a ser alto.

La autonomía parece alcanzarse mejor en el contexto del cuidado mutuo y el apoyo emocional. Cuando los padres son demasiado estrictos (o demasiados permisivos) en su control, *la adolescencia tardía* puede llegar a tener dificultad para alcanzar un sentido de autonomía cómodo.

Salir del grupo puede involucrar para ellos el ir a la universidad, dejar de estudiar, ir al servicio militar, viajar al extranjero, casarse o aceptar un empleo a cierta distancia de la casa. Sin embargo, esta salida es un momento crítico de transición a la vida de adulto. Las tareas de esta etapa incluyen la identidad del sexo (¿Qué significa ser hombre? ¿Qué significa ser mujer?), la internalización de valores y principios morales, y elecciones en cuanto al matrimonio y la carrera.

La *confusión de identidad* puede también ser el desenlace de esa jornada de desarrollo. La confusión que lleva a los estudiantes, en esta etapa, a repudiar ciertos valores de la familia, causa gran ansiedad a los padres, los educadores y los líderes de la iglesia (Newman & Newman, 1999). La influencia personal de un preceptor que se preocupa por los estudiantes puede ser un factor importante para reducir esta *confusión de identidad.*

Las etapas de la adolescencia y la juventud ofrecen muchos desafíos y riesgos para los que supervisamos y guiamos a estos jóvenes. Pero esta jornada de desarrollo es necesaria como parte de la maduración. Considere estas preguntas. ¿Puede un joven entrar en el pacto del matrimonio sin tener un sentido de autonomía de sus padres? ¿Puede un joven desarrollar una fe madura y una dependencia de Jesucristo sin experimentar interdependencia? ¡No lo creo!

Diferencias en el desarrollo debidas al sexo de la persona

Una crítica frecuente al trabajo de Erickson es que describe más la situación de los hombres que de las mujeres. Carol Gilligan ha estudiado a las mujeres en una variedad de contextos y llegó a la conclusión de que hay diferencias debidas al sexo de la persona. Los hombres tienden a definirse a sí mismos en términos de las tareas de desarrollo que han llevado a cabo. Las mujeres, según Gilligan, tienden a definirse en términos de sus relaciones con otras personas, al mismo tiempo que están trabajando en sus tareas de desarrollo (Kaplan, 1993).

Con el fin de entender la importancia de las diferencias en el desarrollo debidas al sexo de la persona, necesitamos distinguir entre *roles del sexo* e *identidad del sexo.*

Los roles del sexo tienen que ver con las conductas y las características que les asigna la cultura, y la *identidad del sexo* tiene que ver con un sentido interno de ser masculino o femenina.

En los estilos de comunicación, los varones generalmente usan la conversación para obtener una ventaja competitiva, mientras que las mujeres la usan para establecer conexiones. Los varones

están más preocupados por responder que por escuchar. Para las mujeres parece haber un ritual de escuchar que incluye el contacto visual, afirmaciones con la cabeza, una atención bien centrada, y hacer preguntas.

Cuando consideramos las oportunidades de trabajo, los hombres tienden a concentrarse en los problemas económicos, mientras las mujeres pueden estar preocupadas por la economía, pero también por combinar su tarea vocacional con las responsabilidades futuras. Sus compromisos interpersonales son centrales en su pensamiento cuando considera la elección de su carrera o de su ideología.

La identidad personal también es modelada por el sexo. Un varón considera la autonomía como la clave para comprender el desarrollo, pero una mujer está más preocupada acerca de los vínculos y la empatía. Ella liga su identidad con la calidad de sus relaciones y cuán satisfecha está con sus compromisos sociales.

El razonamiento moral es otra área de diferencias de desarrollo. Gilligan encontró que los hombres tienden a favorecer la "moralidad de la justicia", mientras las mujeres buscan la "moralidad del cuidado solícito". Las mujeres tienden a considerar los problemas morales en la manera en que afectarán sus relaciones y cómo se satisfarán sus necesidades personales.

Finalmente, la *identidad del sexo* destaca diferencias en la manera como se tratan la agresión y la influencia en el uso del poder. Los hombres usan un conjunto mayor de estrategias para influir sobre los resultados, mientras que las mujeres acostumbran usar más estrategias no agresivas de influencia. Otra diferencia importante en esta área del poder tiene que ver con la autoridad personal. Las mujeres tienden a equiparar el poder con la autoridad personal. Los hombres, por su parte, generalmente describen el poder en términos de posesiones materiales, habilidades atléticas o fuerza física.

Aunque comprender estos conceptos acerca del desarrollo humano es importante, también podemos beneficiarnos al comparar nuestras relaciones con los preceptores del otro lado del campus. Sin lugar a dudas, los preceptores y las preceptoras pueden aprender mucho los unos de los otros. Los preceptores pueden aprender acerca de la sensibilidad y la preocupación solícita de las preceptoras. Ellas, a su vez, pueden reforzar estos valores en las niñas que viven en sus residencias. Las preceptoras pueden aprender el valor de la independencia. Pueden enseñar a sus niñas a honrar y apreciar las diferencias en los sexos sin recurrir a la manipulación. Ambos sexos pueden aprender acerca de la interdependencia y el arte de trabajar juntos.

Al relacionarse con los residentes en general, los preceptores siguen teniendo la oportunidad de reforzar los *roles del sexo* y *la identidad del sexo* que los conducirá a una vida más equilibrada.

¿Han existido siempre las diferencias entre los sexos? Al principio, Dios creó al hombre y

la mujer, y decidió que lo que había hecho era "bueno en gran manera". No sabemos mucho acerca de Adán y Eva antes de la introducción del pecado, pero la "maldición del pecado" (Gén. 3:16-19) dejó en claro que habría, en la realidad, grandes diferencias entre los sexos (ver el cap. 12). Al procurar entendernos y respetarnos mutuamente, aprendiendo los unos de los otros, tendremos la oportunidad de revertir los efectos del pecado aunque sea en pequeña escala.

Las tareas de desarrollo para estudiantes universitarios: Fredrick Coons

A nivel de colegio superior o universidad, las crisis mayores de la adolescencia ya pasaron, pero llegar a aceptar las responsabilidades y relaciones serias de la etapa de adultos, demanda un compromiso único para alcanzar la identidad. Como se vio en el capítulo 10, las etapas básicas de las tareas de desarrollo de un estudiante universitario, de acuerdo con Frederick W. Coons, son las siguientes:

1. **La resolución de la relación del hijo-padre.** La separación de un niño de los padres, y los esfuerzos para llegar a ser autónomo e independiente son normales y sanos. Manejar con éxito estas tareas implica aprender habilidades y desarrollar la madurez para poder tener una relación de adulto a adulto con sus padres y otros adultos importantes para ellos.

2. **La solidificación de la identidad sexual.** Cada estudiante universitario necesita llegar a estar en armonía con su sexo. ¿Qué significa ser una mujer o un hombre? Realizar esta jornada en el contexto de los principios y de los valores cristianos es vital. En mi opinión, el miedo a la sexualidad es una razón primordial de la agresión sexual y del comportamiento inadecuado. El darse cuenta de que Dios inventó las relaciones sexuales para nuestro beneficio y para su gloria, puede ser un aspecto importante en el crecimiento de un joven.

3. **La formación de un sistema personal de valores.** Desarrollar una fe madura, poseer sus propios valores, y aceptar la necesidad de una vida ética y de principios, todos tienen su lugar en el desarrollo. Según Coons, "solamente cuando el sistema de valores es realmente propio, hay suficiente flexibilidad y ausencia de defensividad para escuchar realmente a otra persona" (Coons, 1974, en DeCoster & Mable, eds., 1974).

4. **El desarrollo de la capacidad para tener verdadera intimidad.** Los que desean tener éxito en sus relaciones de adulto a adulto incluyendo el matrimonio, deben aprender a comunicar sus sentimientos, y a estar cómodos compartiendo emociones íntimas.

5. **La elección de un trabajo para la vida.** Esta tarea implica poder elegir entre muchas alternativas. El acto de elegir incluye los valores propios así como su comprensión del servicio. Algunas veces los estudiantes se benefician al dejar de estudiar un año o más, mientras solidifican su pensamiento acerca de una vocación (Bliming & Miltenberger, 1984; DeCoster & Mable, eds.,

1974). Servir en los programas de estudiantes misioneros, o tareas especiales, puede ser provechoso para elegir sus opciones vocacionales.

Las tareas de desarrollo para los estudiantes universitarios: Arthur Chickering

En nuestra profesión, la teoría tal vez más conocida "del desarrollo del estudiante" fue expuesta por Arthur Chickering (1969) en *Education and Identity*. Él describió una línea continua en la formación de la identidad, específicamente dentro de los años universitarios. Los siete vectores (tareas o posiciones) de Chickering acerca del desarrollo del estudiante se enumeran abajo. También he incluido los resultados potenciales desde un contexto cristiano, que definen mejor la madurez en la etapa del desarrollo del joven.

1. **El vector: Desarrollo de competencias.** Habilidades intelectuales, físicas, y sociales en aumento.

El resultado: Un mayor sentido de confianza en su propia capacidad de manejar y de dominar una variedad de tareas. Esto puede animarlo a correr riesgos, pero también a ver la necesidad de ser moderado por medio de un equilibrio de responsabilidad, fe, humildad, y gratitud por lo que Dios ha hecho y está haciendo. Relaciones significativas con los profesores y el personal pueden aumentar el desarrollo del estudiante en esta área.

2. **El vector: Manejar las emociones.** El conocimiento creciente de las sensaciones e impulsos en las áreas de la agresión, de la sexualidad, de la ansiedad, y la depresión. Conocimiento de modelos de expresión y el aprendizaje de cómo controlar las emociones.

El resultado: Una capacidad realzada para la intimidad, la disminución de la tendencia a reprimir emociones negativas, una capacidad creciente de ser proactivo en comunicar los sentimientos, y una captación de la responsabilidad espiritual en el manejo de las emociones.

3. **El vector: Llegar a ser autónomo.** Establecer una independencia emocional de los padres y de los amigos. Reconocer la necesidad de una interdependencia, y la capacidad de buscar y dar ayuda.

El resultado: La capacidad de buscar la ayuda de otros, y de pedir ayuda a Dios. Capacidad creciente de resolver problemas. Mayor responsabilidad por las elecciones propias, un reconocimiento de las conexiones con otros, y un crecimiento en la necesidad de depender de Dios.

4. **El vector: Establecer una identidad.** Desarrollar una comprensión de uno mismo por medio de "la clarificación de las necesidades físicas, las características, el aspecto, y establecer una identificación, el rol y el comportamiento sexual apropiados". Procesar este auto descubrimiento y decidir cuál es su identidad. Resolver las "crisis de identidad".

El resultado: Una opinión realista y estable de uno mismo, una aceptación de la opinión que Dios tiene del ser humano, y el lugar que le asigna en su plan. Este vector depende de los otros seis vectores y contribuye a ellos.

5. **El vector: Liberar las relaciones interpersonales.** Aceptar las diferencias entre los individuos. Llegar a confiar más, a ser más espontáneo, cálido, y amistoso. Llegar a ser menos ansioso y defensivo.

El resultado: Tolerancia y aceptación crecientes hacia los otros, como hermanos y hermanas en Cristo; aumento de empatía hacia otros, y capacidad creciente de ser emocionalmente íntimo.

6. **El vector: Clarificar propósitos.** Evaluar y clarificar sus prioridades e intereses en cuanto al estilo de vida, intereses en la recreación, metas en la educación.

El resultado: Una dirección coherente para la vida, la cual refleja genuinamente las metas, los intereses, y los principios de la vida. La creencia y los hechos se corresponden mutuamente mientras se termina esta tarea. Se logra la motivación para buscar la voluntad de Dios.

7. **El vector: Desarrollar la integridad.** Definir un conjunto de valores, de creencias, y de principios que guíen sus acciones. Buscar un equilibrio entre la creencia y el comportamiento.

El resultado: La capacidad de examinar las situaciones objetivamente y de aceptar la complejidad, la capacidad de vivir de acuerdo con los valores personales basados en principios cristianos, y el desarrollo de las habilidades abstractas del razonamiento que realzan la capacidad de desarrollar la fe, la esperanza, y el amor (Blimling & Miltenberger, 1984).

Chickering considera el desarrollo como un proceso complejo de crecimiento. La integración de un vector al otro debe ocurrir tanto en un nivel emocional como de comportamiento para que ocurra la madurez. Chickering también cree que un colegio o una universidad puede afectar positivamente o negativamente cada etapa del crecimiento por su tamaño, por la "claridad de sus objetivos y consistencia interna", por la forma de enseñar y de evaluar, por el programa de las residencias, por los profesores y la administración, y por la cultura del campus (DeCoster & Mable, 1980).

Las tareas de desarrollo en el adolescente consideradas otra vez

Según Clarke y Dawson (1998), las tareas para las edades de 12 a 19 años incluyen un enfoque de "identidad, separación, sexualidad, y el aumento de la competencia (capacidad)" El trabajo del adolescente debe ser el de llegar a ser más independiente, a separarse emocionalmente de sus padres, a asumir las responsabilidades de sus propias "necesidades, sentimientos, y comportamientos", y a entender la sexualidad integrándola en "sus tareas anteriores de desarrollo". También puede realizarse el reciclaje de cualquiera de las tareas anteriores si es necesario.

Una característica única del trabajo de Clarke y Dawson (1998) es la manera en que han identificado las afirmaciones que promueven el bienestar y la autoestima emocionales en cada etapa del desarrollo. Las afirmaciones que los adolescentes necesitan escuchar de los preceptores, los

padres, y otros adultos importantes para ellos son las siguientes:

1. Puedes saber quién eres, aprender y practicar las habilidades para la independencia.
2. Puedes aprender la diferencia entre tener sexo y crecer, y ser responsable por tus necesidades, sensaciones, y comportamiento.
3. Puedes aprender a utilizar viejas habilidades de maneras nuevas.
4. Puedes desarrollar tus propios intereses, relaciones, y causas.
5. Puedes crecer y desarrollarte como hombre o mujer y a veces, todavía ser dependiente.
6. Espero poder reconocerte como adulto.
7. Mi amor está siempre contigo. Confío en que me pedirás ayuda.

Estas afirmaciones se han utilizado de varias maneras. Algunos preceptores las han impreso en trozos ovalados de papel. Éstos se distribuyen a los estudiantes de diversas maneras. Otros preceptores fijan sus afirmaciones en un lugar prominente para recordarse lo que desean comunicar a los estudiantes.

Las tareas de desarrollo en los adultos, consideradas nuevamente

"Las tareas de desarrollo de la edad adulta se centran en la jornada de la independencia a la interdependencia, e incluyen el reciclaje regular de las tareas anteriores de forma que apoyen las tareas específicas del adulto" (Clark y Dawson, 1998). La tarea de la edad adulta es dominar las habilidades para el trabajo o la recreación, buscar mentores y ser mentores para otros, crecer emocionalmente en la capacidad de amar y de respetar a otros, aceptar la responsabilidad para con uno mismo, profundizar los compromisos, ser más interdependiente, ser más espirituales con una integridad más profunda, y desarrollar habilidades al "llegar y saludar, partir y despedirse, y sufrir". Las afirmaciones que promueven el desarrollo equilibrado de estas tareas son las siguientes:

1. Tus necesidades son importantes.
2. Puedes ser peculiarmente tú mismo y respetar la singularidad de otras personas.
3. Puedes ser independiente e interdependiente.
4. Con los años puedes ampliar tus compromisos con tu propio crecimiento, con tu familia, con tus amigos, con tu comunidad, y con todo el mundo.
5. Puedes construir y examinar tus compromisos con tus valores y causas, con tus roles y tus tareas.
6. Puedes ser responsable de tu contribución a cada uno de tus compromisos.
7. Puedes confiar en tu sabiduría interna.
8. Puedes ser creativo, competente, productivo, y alegre.
9. Puede decir "hola" y "adiós" a personas, roles, sueños, y decisiones.
10. Puedes acabar cada parte de tu jornada y esperar la siguiente.

11. Tu amor madura y se expande.
12. Eres querido a cada edad.

El viaje del desarrollo para los estudiantes en nuestras residencias puede ser productivo y feliz; pero también puede ser peligroso. Como somos responsables de nuestros residentes, debemos trabajar en equipo con los padres y otros miembros del personal. Debemos tener en claro nuestros propios problemas de desarrollo; y debemos estructurar maneras de estimular el crecimiento en madurez de nuestros estudiantes. Esto implica esfuerzos combinados entre todos los que tengan que ver con el desarrollo de los estudiantes.

Controlar sólo el comportamiento es una ilusión a la cual no debemos entregarnos. El alentar el desarrollo, la madurez, y la responsabilidad es el camino mejor.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas principales de este capítulo?

2. El término "adolescencia" es una invención del siglo XX. Si las expectativas de la iglesia y la sociedad siguieran considerándolos como adultos, ¿cómo hubiera eso afectado las reglas de la organización y las expectativas de la institución?

3. ¿De qué manera están los estudiantes en su institución "bajando" hasta las expectativas de la administración?

4. Enumere y analice la variedad de programas educativos que se podrían organizar para resolver las tareas de desarrollo de Frederick Coons.

5. Explique, en su opinión, cómo las afirmaciones de desarrollo de Clarke y de Dawson aumentan la autoestima, la madurez de desarrollo, y la identidad.

6. Identifique algunos "grupos" que típicamente tienen efectos positivos en el campus de una institución, y algunos que tienen efectos negativos.

7. Cuando usted llegue al cielo, ¿de qué maneras le gustaría ampliar sus conocimientos y experiencia?

8. Critique o defienda la decisión de Newman & Newman para asignar las edades de 18 a 24 años a la etapa de la adolescencia tardía del desarrollo, con la etapa de joven adulto entre las edades de los 24 a los 34 años.

9. ¿Qué obstáculos típicos pueden estar presentes en un campus, que afectarían negativamente el desarrollo y la madurez del estudiante? ¿Qué factores positivos podrían estar presentes?

10. ¿Cuáles son las ventajas de pertenecer a una relación de pareja? ¿Cuáles son las desventajas? ¿Cuáles son las ventajas de pertenecer a una "camarilla"? ¿Cuáles son sus desventajas? Conteste estas preguntas desde la perspectiva de un estudiante y de un preceptor.

Capítulo 12
Celebremos la diversidad y busquemos la unidad

La diversidad de clases sociales, sexo, cultura y grupos étnicos es algo para celebrar en una institución adventista del séptimo día, y que debemos buscar intencionalmente. Este capítulo trata acerca de crear un ambiente que realce la diversidad en vez de mantener aquellas barreras que separan y dividen.

Nuestra misión

La fuerza unificadora que liga a los hombres y mujeres cristianos es el amor de Dios y la aceptación de que en Jesucristo nuestras diferencias no necesitan dividirnos. Solamente cuando nos incorporamos a su misión, y establecemos una relación con él, podemos obtener la verdadera visión de cuán ofensivas son las barreras erigidas por los seres humanos (clases sociales, desigualad de sexos, cultura y grupos étnicos).

Temprano en su ministerio, Jesús volvió a la ciudad donde se crió, Nazaret. El sábado fue a la sinagoga a adorar a Dios. Le entregaron el rollo del profeta Isaías. Buscando en él, leyó:

> *"El Espíritu del Señor está sobre mí, por cuanto me ha ungido para dar buenas nuevas a los pobres; me ha enviado a sanar a los quebrantados de corazón; a pregonar libertad a los cautivos, y vista a los ciegos; a poner en libertad a los oprimidos; a predicar el año agradable del Señor"* (Luc. 4: 18, 19).

En mi opinión, esta es la declaración de la misión de Cristo, expresada brevemente. Las buenas nuevas de su misión llega a todos los que reconocen su necesidad. Además del sanamiento espiritual y físico, él ofrece la libertad a aquellos que se dan cuenta de que han sido atados por sus prejuicios. Les da una nueva perspectiva a quienes han sido cegados por el odio. Trae liberación a los que han sido oprimidos por su propia intolerancia. ¡Su misión tiene que ver con la libertad personal de la esclavitud del pecado!

Fácilmente podemos levantar barreras que nos separan y limitan. Aplicamos etiquetas negativas. ¿Cuántas guerras se han peleado por causa de la intolerancia religiosa? ¿Cuántas vidas

se han perdido debido a los prejuicios? Es irónico que, después de leer este pasaje en la Escritura, Jesús fue amenazado (Luc. 4:28-30). Este joven del pueblo fue también víctima de las barreras de la intolerancia y el prejuicio.

Hay una historia escondida en el Nuevo Testamento que ilustra la verdad acerca de Jesús y su misión (Mat. 15:21-28). Él había llevado a sus discípulos a través de Galilea a la frontera con Fenicia. Los que poblaban esta área eran mayormente cananeos, paganos adoradores de ídolos, y eran odiados por los judíos. Esta era tierra fértil para darles una lección acerca del racismo, de los prejuicios, del fanatismo y la intolerancia.

Una mujer cananea apareció ante este grupo de viajeros con su hija gravemente enferma. Quizás ella había escuchado de algunos de los pocos judíos que vivían en el área, acerca del hombre que hacía milagros y de sus seguidores. Pero, ¿cómo podía ella acercársele? ¡Él era judío! No era ningún secreto para ella que los judíos despreciaban a los cananeos. De lo más profundo de su corazón de madre le rogó a Jesús que sanara a su hija. Mediante la fe, cruzó esas barreras impuestas, dispuesta a aceptar cualquier acto de misericordia que Jesús le pudiera proporcionar. Luego de probar su fe y de hacer referencia a la intolerancia, para beneficio de sus discípulos, Jesús sanó a su hija. Su misión era la de traer amor y libertad. Fue impulsado a responder, y con este sanamiento, él estaba afirmando su misión. La intolerancia que existía entre los judíos y sus vecinos era angustiosa para Jesús. Él no quería tener nada que ver con este comportamiento. A su vista, todos los hombres y mujeres son de igual valor.

> "Los discípulos tardaron mucho en aprender esta verdad, y el Maestro divino les dio lección tras lección. Al recompensar la fe del centurión en Capernaúm y al predicar el Evangelio a los habitantes de Sicar, había demostrado ya que no compartía la intolerancia de los judíos. Pero los samaritanos tenían cierto conocimiento de Dios; y el centurión había manifestado bondad hacia Israel. Ahora Jesús relacionó a los discípulos con una pagana a quien ellos consideraban tan desprovista como cualquiera de su pueblo de motivos para esperar favores de él. Quiso dar un ejemplo de cómo debía tratarse a una persona tal. Los discípulos habían pensado que él dispensaba demasiado libremente los dones de su gracia. Quería mostrarles que su amor no había de limitarse a raza o nación alguna" (White, 1987, p. 368).

Barreras de clases

En los años que llevo de ministerio, he visto a estudiantes enfrentarse en actos de intolerancia, porque no eran tenidos en cuenta por sus compañeros. Se han usado las novatadas (tentativas abiertas para humillar o controlar a alguien que es considerado inferior o indefenso o que es nuevo en la institución), ignorancia, burlas y someter al ridículo para excluir a ciertos estudiantes

y estar seguros que no volverán.

Hace algunos años trabajé en una institución donde había muchos estudiantes muy diversos. Pronto me di cuenta de que la "novatada" era una tradición bien establecida. Los estudiantes nuevos era llevados a la fuerza a un lugar llamado "el hoyo" y eran forzados a hacer sonidos de corral a medida que daban vueltas en ese espacio. Me habían asegurado que nadie salía lastimado de allí y que se divertían. ¡Pero un vistazo más de cerca demostró lo contrario! La experiencia del "hoyo" siempre había sido dolorosa y degradante. Ese primer año trabajamos para cambiar esa tradición. Algunos meses más tarde la tentación fue permanentemente removida al hacerles plantar arbustos, llevar al lugar rocas y piedras grandes, descargar un camión cargado con grava, colocar asientos de parque en lugares estratégicos. Aquella zona de exclusión se convirtió en un lugar para la comunidad hasta el día de hoy.

Más de una generación atrás, otra institución en los Estados Unidos experimentó una separación entre "clases" de estudiantes: los que "tienen" y los que "no tienen". Un muchacho llamado Willie fue forzado a acostarse en el suelo mientras le afeitaban la cabeza (esto ocurrió mucho antes de la moda de la década de los 90). Se burlaron de Billy y Jack por la forma en que se vestían. Los ridiculizaron porque además trabajaban en el tambo, y por el olor de sus ropas y el de su cuarto. A otro de los que "no tenían" le pusieron un pato congelado muerto en su cama. Yo fui alumno de esa institución y me di cuenta de que la intolerancia que apuntaba a esos pocos, era dolorosa. Para algunos, ese dolor permanece aún después de más de cuarenta años.

También me acuerdo de Holly y Anna-Mae. Eran muy pobres y tenían muy pocas posesiones personales; generalmente vestían ropa prestada. Estoy seguro que la mayoría de los estudiantes de esa escuela secundaria no sabían que un pequeño grupo de chicas había asumido la responsabilidad de que Holly y Anna-Mae siempre llevaran puesto algo apropiado. No todos los adolescentes son crueles con los que tienen necesidades. ¡No lo fue antes, ni tampoco ahora!

El principio que Jesús enseñó al responder a las necesidades de la mujer cananea, siempre se aplica a la manera en que las personas deben ser tratadas por aquellos que se consideran de una clase más alta. "A su vista todas las almas de todos los hombres [y las mujeres] tienen igual valor" (White, 1987, p. 370).

Este principio adquiere un significado especial después de los desafortunados ataques con armas de fuego en algunas escuelas de los Estados Unidos, causados por muchachos que, aparentemente, no eran bien aceptados por sus amigos. Las instituciones adventistas del séptimo día deben demostrar claramente cuánto se valora y respeta a todos los alumnos. ¡Debemos hacerlo con palabras y hechos!

Barreras de los sexos

Creados a la imagen de Dios, los hombres y las mujeres se asemejan más de lo que se diferencian; ¡pero son diferentes!

De acuerdo con Deborah Tannen (1990), los hombres y las mujeres difieren en el estilo de comunicación. Las mujeres tienden a enfocar la intimidad y los hombres la independencia. Los hombres generalmente parecen confundidos cuando se les pregunta: "¿Qué piensas?" Ellos creen que se les está pidiendo que tomen una decisión. Por otro lado, las mujeres que hacen esa pregunta pueden estar sencillamente buscando alguien que las escuche y una conexión emocional. Para los hombres, la conversación puede ser una negociación para preservar la independencia o evitar el fracaso. Para las mujeres, la conversación es una red de comunicación con muchas conexiones. La meta de una mujer, generalmente, es construir un sentido de intimidad y evitar el aislamiento. Las mujeres quieren salirse con la suya, pero el costo del conflicto es un factor importante para ellas (Tannen, 1990). Piense en su relación con el otro preceptor o preceptora del otro lado del predio. ¿Cuánto afectan las diferencias de estilos de pensamiento en la relación de trabajo que tienen? ¿Qué significa estar en una comisión juntos? ¿Cuál es la dinámica cuando su supervisor inmediato es una mujer, cuando en esta cultura la idea de autoridad se asocia con el hombre? (Tannen, 1994). ¡Tenemos mucho que aprender en esa área!

El cerebro de la mujer parece ser más intuitivo y responde más intensamente a las emociones. El cerebro del hombre es generalmente más grande al nacer, pero pierde tejido a una velocidad mayor que la del cerebro de la mujer. Los hombres tienden a usar el hemisferio izquierdo cuando hablan o leen. Las mujeres, generalmente, usan los dos hemisferios. Los hombres tienden a dar indicaciones utilizando distancia y puntos cardinales. Las mujeres tienden a referirse a lugares y señales (Hales, 1999; Northrup, 1998).

"El sentido que tiene la mujer de sí misma se define por medio de sus sentimientos y la calidad de sus relaciones" (Gray, 1992). Las mujeres están más "orientadas hacia las relaciones" que hacia "las metas". Los hombres están más "orientados a las soluciones" (Hubbard, 1992). El consejo de una mujer típicamente suena como una crítica a los oídos del hombre, aunque no sea intencionalmente así. "El hombre quiere hacer mejoras cuando siente que se lo toma en cuenta como la solución de un problema, en vez del problema mismo". "Los hombres se sienten motivados cuando se sienten necesarios...las mujeres están motivadas cuando se sienten apreciadas" (Gray, 1992). Los hombres y las mujeres también tienen diferencias en sus relaciones con la sexualidad. Los hombres son más vulnerables a los desórdenes sexuales y las perversiones. La sexualidad para las mujeres es más interna y misteriosa. Para el hombre es más tangible, urgente y visible (Josselon, R. 1996).

Por qué hay diferencia entre los sexos

Los neurólogos, los psicólogos y otros médicos pueden destacar muchas diferencias entre hombres y mujeres; pero, ¿por qué somos diferentes? Cuando Dios creó a Adán y a Eva con su propia mano, eran perfectos. Nosotros creemos eso, pero no sabemos exactamente cómo se parecían o cómo eran diferentes. El pecado cambió esa perfección; y todavía estamos viviendo sus consecuencias. En Génesis leemos acerca de la maldición que les fue dada al hombre y a la mujer (3:14-19). Yo tengo una teoría acerca de esa maldición y cómo afecta a las diferencias entre los sexos. Creo que desde la introducción del pecado, el desarrollo humano ha cambiado. Desde aquel momento, las mujeres encontrarían la satisfacción de la mayoría de sus necesidades espirituales y emocionales dentro de la dependencia de las relaciones. El desarrollo del hombre también fue alterado por la maldición. Después de la maldición del pecado, los hombres encontrarían la satisfacción de la mayoría de sus necesidades espirituales y emocionales en el trabajo y las actividades. Es más, creo que el pecado dañó el cerebro de los dos sexos. Las investigaciones sobre los sexos refuerza la idea de que la masculinidad se define por el "hacer", y la femineidad por el "ser" (Josselson, 1996).

Me apresuro a agregar que esto no tiene nada que ver con la igualdad de los sexos. Y creo que las mujeres pueden aprender a ser menos dependientes, y que los hombres pueden aprender a ser más abiertos a las relaciones. Sin embargo, la teoría mencionada ofrece un punto de partida que tiene mucho sentido. Por ejemplo, he descubierto que pedir ayuda para cumplir una tarea, parece tener un significado distinto para un hombre que para una mujer. Los hombres tienen más dificultad para pedir ayuda, pero responden bien cuando se les pide ayuda. Hablar en un culto, que es un "llamado a la acción", puede ser más significativo para el hombre que para la mujer. Afinar nuestro entendimiento a las diferencias entre los sexos al intentar comunicarnos y relacionarnos con nuestros estudiantes, y al trabajar con nuestros colegas de diferente sexo es ciertamente una tarea importante para los preceptores.

Barreras para los que están físicamente limitados

Durante mis días de universidad, tenía una compañera con un impedimento físico. La parálisis cerebral le había robado la habilidad de caminar sin muletas y ella descubrió que podía moverse por el campus más fácilmente en una silla de ruedas. En aquellos días, eran muy escasos los accesos fáciles a las clases y a las residencias para los impedidos físicamente. Muchas veces yo fui parte del grupo de estudiantes que la levantaba a ella y a su silla, escaleras arriba. No me acuerdo el haber hablado nunca acerca de qué pasaría si alguna vez la soltábamos. ¿Pero qué hubiera ocurrido si lo hubiésemos hecho?

El acceso a las residencias, los pasillos, los diferentes pisos, el baño y el lavadero, la sala de cultos, y las entradas deberían ser construidas para que todos los estudiantes puedan usarlos, incluyendo los que tienen algún impedimento físico. Además, los estudiantes con problemas de sordera o de visión requieren respuestas de cuidado solícito de parte del preceptor. Por ejemplo, cuando suena la alarma de incendio, ¿quién es responsable de ayudar a aquellos que no pueden salir de la cama, no pueden escuchar la alarma, o pueden estar confundidos al ver un pasillo lleno de estudiantes apurados por salir?

La misión de Jesús demanda eliminar todas las barreras opresivas. Podemos hacer mucho para que nuestras instalaciones estén libres de barreras para los que están físicamente impedidos. No es sólo para obedecer las ordenanzas del gobierno. Es también una responsabilidad de cuidado solícito para con todos nuestros estudiantes.

Barreras de cultura y de diferencias étnicas

Como ya se dijo, la "libertad de las relaciones interpersonales" es una parte importante del crecimiento (Upcraft, 1982). Del mismo modo, el apreciar las diferencias de la cultura y formar relaciones con las personas de diversos grupos étnicos, es una parte importante de la educación. La "gran comisión" dada por Jesús mismo, nos dice: "Haced discípulos a todas las naciones" (Mat. 28:19). Los cristianos deberían ser los menos fanáticos y los más tolerantes de todas las personas. Se ha encontrado que hay racismo y prejuicio entre los adventistas del séptimo día, pero no deberían existir entre ellos. Como cristianos somos llamados a tener normas más elevadas. Las barreras étnicas y culturales fueron claramente puestas a un lado cuando Jesús sanó a la hija de la mujer cananea.

Debemos pensar en los estudiantes y sus diferencias étnicas y culturales en cada institución adventista del séptimo día. ¿Encuentran ellos un ambiente que les fortalezca su estima propia, y su seguridad personal? (Brislin, et. al., 1986). ¿Qué diremos acerca de su nivel de ansiedad? ¿Se enfrentan con la aceptación o el rechazo por razones no muy claras? ¿Están emocionalmente agotados por tratar de 'pertenecer'? Estos factores están entre las barreras étnicas y culturales.

Con el fin de eliminar las barreras, debemos hacernos algunas preguntas serias y específicas. ¿Cuál es nuestro nivel de comodidad con estudiantes de una cultura o grupo étnico diferente al nuestro? ¿Sabemos qué frases o expresiones pueden ser ofensivas para ciertos grupos? ¿Sabemos cómo establecer un entendimiento con ellos? ¿Cómo podemos evitar el establecer estereotipos? Los psicólogos acostumbraban decir que sólo los fanáticos se volcarían a utilizar estereotipos. Investigaciones en este área de "prejuicio inconsciente" demuestran que la mayoría de nosotros usamos estereotipos, y que la mayoría de nosotros tiene prejuicios (Paul, 1999). El enfrentar

abiertamente nuestros prejuicios, el buscar el entendimiento, y el formar amistades con gente de diferentes culturas, pueden ser caminos importantes para el crecimiento.

Corrección política

En Norteamérica, la frase "corrección política" (CP) se ha convertido en parte de nuestro lenguaje, de nuestra cultura, pero ¿ha eliminado las barreras que separan a la gente? ¿Ha removido el prejuicio, el dolor, y la ira en el mundo? Los titulares de las noticias hablan acerca del acoso sexual, la limpieza étnica y el genocidio. Las reglas de "CP" elaboran resguardos en contra de la violación de los derechos humanos, pero esas reglas ¿han creado franqueza? ¿Nos ayudaron a aceptar mejor las diferencias que encontramos en otros? Necesitamos más que las reglas de "CP" y sus roles para romper las barreras que separan a nuestros estudiantes y a nosotros. Necesitamos el mensaje abarcante de Cristo y el deseo de buscar la unidad en él.

El manejo del ambiente multicultural

El preceptor de una residencia estudiantil, no puede permitirse ser corto de vista culturalmente. En Norteamérica y en otros lugares, se necesita una visión amplia del mundo, y las habilidades de comunicación interculturales son altamente valoradas. Para manejar esta realidad se necesitan las siguientes habilidades:

1. **La habilidad de mostrar respeto.** Esto implica la capacidad de demostrar respeto en cualquier área que esa cultura valore. Esto puede involucrar el contacto visual (o la ausencia de él), los movimientos de las manos o del cuerpo, o respetar la privacidad personal.

2. **La habilidad para tolerar la ambigüedad.** Esta tarea tiene que ver acerca de reaccionar bien a comportamientos nuevos y quizás no esperados (por ejemplo, besos en ambas mejillas como saludo, un abrazo o la importancia de un apretón de manos). Un preceptor sensible a las diferentes culturas aprende rápido a tolerar y respetar.

3. **La habilidad de relacionarse con gente.** Algunas culturas son "orientadas hacia los resultados", mientras que otras le dan más énfasis a la sensibilidad, e importancia al "manejo de la gente". Un preceptor que está atento a las diferentes culturas aprenderá las reglas y reaccionará apropiadamente.

4. **La habilidad de no criticar.** Es imperativo reconocer cuán fácilmente se puede poner valor a ciertas diferencias culturales. Por ejemplo, algunas culturas hacen decisiones a un cierto ritmo, diferente del ritmo con que las hacen otras. Esto no tiene nada que ver con que algunas personas sean muy controladas, difíciles o perezosas. Deberíamos evitar criticar a otros.

5. **La habilidad de personalizar nuestra observación.** Es una habilidad aprendida el saber reconocer que todos vemos el mundo en forma muy personal. Nuestras percepciones son afectadas por nuestras experiencias. Deberíamos evitar hacer generalizaciones extensas acerca de diferentes culturas o grupos étnicos.

6. **La habilidad de empatizar.** Empatizar es una de las habilidades más difíciles en las relaciones interculturales. Involucra una gran sensibilidad y comprensión. La experiencia, la comunicación, el estudio y una mente abierta ayudarán en su desarrollo.

7. **La habilidad de ser persistentes.** Pacientemente procure entender. El aprender de los errores nos ayuda a mejorar la sensibilidad. Trate de seguir construyendo puentes por sobre las barreras de la cultura. (Axtell, 1990).

Una experiencia transcultural

Una de las experiencias más profundas en mi vida profesional ocurrió en 1991. Asistido por mi esposa, conduje un taller para preceptores en la División Euro-Africana. Nos encontramos en el Seminario Marienhoehe en Darmstadt, Alemania, con preceptores que venían de Francia, Portugal, Alemania, Italia, España y Austria. Nos habían dicho que esta era la primera vez que tendrían una reunión como esa. Durante la vida de algunos de los que asistieron, había existido un estado de guerra entre ciertos países. Grandes barreras culturales y de idioma también parecían estar presentes. Nos traducían simultáneamente al alemán, francés y español: algo que nunca habíamos hecho antes, y fue una experiencia ricamente mezclada con momentos memorables.

Pasamos toda una semana juntos. Debido a que tenía otro compromiso corto, salí al concluir la última reunión. Para mi sorpresa y deleite, cuando volví varias horas después, todos los participantes del taller estaban aún frente al "castillo" de Marienhoehe. Un traductor estaba todavía "trabajando", ayudando cuando hacía falta. Aquellos hombres y mujeres se habían convertido en amigos en el período de una semana, y tenían mucho que compartir entre ellos. Sí, las diferencias del idioma, la cultura y los sexos estaban presentes; pero ellos estaban unidos por la relación con un Dios amoroso, por una pasión por el bienestar de los estudiantes, y por amistades nuevas. Habían descubierto que eran más parecidos que diferentes entre sí.

Similitudes generales entre los preceptores

He observado que hay una similitud muy profunda entre los preceptores adventistas del séptimo día a pesar de la cultura, los grupos étnicos o los sexos. Los preceptores alrededor del mundo parecen amar al Señor, creen que su trabajo es un ministerio, tienen una gran capacidad de jugar y divertirse entre ellos, y se niegan a tomarse ellos mismos con demasiada seriedad.

Conclusión

Si tenemos éxito en derribar las barreras que nos separan, nuestra unidad debe encontrarse en Dios. Existe un gran potencial y belleza en la diversidad. ¡No somos llamados para que seamos iguales! ¡Somo llamados para que seamos unidos!

Preguntas para discutir

1. ¿Cuál es el tema central de este capítulo?

2. Mencione cómo ha visto o experimentado usted diferencias de "clases" en una institución y que haya resultado en un tratamiento injusto.

3. Analice algunas de las "tradiciones" que practican los estudiantes en su institución, y cómo benefician o hieren a los demás.

4. ¿De qué modo desarrollaría estrategias para tratar con la intolerancia que puede ser normal, pero que a menudo es dolorosa para los adolescentes?

5. Analice las diferencias e igualdades de los sexos en vista de las necesidades de los miembros del personal, el cumplimiento de las reglas, las comunicaciones y el entrenamiento del personal.

6. Comparta lo que sabe acerca de las diferencias culturales entre ciertos grupos étnicos (afro-americanos, europeo-americanos, latinos o hispanos, hindúes, europeos, africanos, coreanos, japoneses, chinos u otros asiáticos). ¿Cuáles son las implicaciones para un preceptor?

7. Algunos creen que deberíamos volver a pensar en nuestra obsesión con las diferencias de los sexos y asuntos de igualdad; en vez de esto deberíamos seguir "la regla de oro" y el sentido común. ¿Qué piensa usted?

8. Analice un protocolo abarcante para responder efectivamente a las necesidades de los que son físicamente impedidos en nuestras residencias. ¿Qué entrenamiento específico puede necesitar su personal? ¿Cuáles serían los estudiantes que le resultaría imposible acomodar?

9. ¿Hay estudiantes en su institución (fuera de los mencionados) que puedan estar afrontando la intolerancia? ¿Qué estaba enseñando Jesús en la historia de Mateo 15 acerca de la fe de la mujer cananea que, en principio, puede aplicarse a la intolerancia que algunos estudiantes pueden estar afrontando?

Capítulo 13
El estrés: como lograr el equilibrio

Los preceptores pasan por la experiencia del estrés, y cuando éste golpea, puede tener efectos devastadores. Permítanme compartir dos ejemplos muy personales:

Momentos estresantes

En la primavera de 1989, ocurrió un suicidio en la Universidad Andrews. Cuando estaba saliendo de la ducha ese viernes de mañana, un estudiante me llamó por teléfono para compartir su preocupación acerca del estado emocional de uno de nuestros alumnos internos. Me sugirió que yo hiciera mi propia evaluación, pero lo noté realmente preocupado. Me vestí rápidamente y corrí hasta el cuarto del alumno que nos preocupaba solamente para descubrir que ya estaba muerto. Las siguientes horas son como un borrón nebuloso en mi mente, sin embargo recuerdo que pasó por mi mente la idea de que yo estaba actuando durante esta horrible tragedia, razonablemente bien. Muy pronto descubrí que yo estaba simplemente bajo el efecto temporario de la negación de la realidad. Cuando el shock finalmente cayó sobre mí no podía dormir, no quería comer, y apenas podía cumplir con mis actividades. Pero yo tenía un trabajo que hacer y esto incluía contactar a los padres de la víctima. En medio de esta tragedia, otra crisis no vinculada me cayó encima.

Willie e Ingrid estaban planeando casarse durante el verano, pero no toda la familia estaba aprobando sus planes. El jueves siguiente por la tarde, unos quince minutos antes de una última entrevista con los padres del joven que había muerto, recibí un llamado telefónico de Willie. Su futura suegra lo acababa de llamar informándole que ella se encargaría de que su hija nunca se casara con él. ¡Le dijo que tenía un arma de fuego y que estaba viniendo para matarlo!

Rápidamente le pedí a Willie que viniera a nuestro departamento. Llamé al departamento de Seguridad del campus, para alertarlos de esta nueva crísis, sugiriendo que pidieran ayuda a la policía local. También llamé a uno de nuestros alumnos ayudantes para que permaneciera con Willie, informándoles a ambos que debían mantenerse lejos de las ventanas de nuestro departamento. No sabíamos dónde estaba la madre en ese momento y debíamos suponer que podía ocurrir lo peor.

Sólo entonces (y ya estaba cinco minutos atrasado) me dirigí a mi cita con los padres enlutados. El padre estaba muy enojado (un estado legítimo en el duelo) y mi tardanza simplemente aumentó su fastidio. Las explicaciones y la lógica hubieran caído en oídos sordos. Mi única

posibilidad era erguir mis hombros y escuchar su asalto verbal. Fue realmente estresante.

En mayo de 1973, en un momento cuando yo tenía libre y estaba en casa durmiendo tranquilamente, un levantamiento estudiantil de gran escala estalló en nuestro internado del colegio secundario de Blue Mountain. Comenzó como una travesura de fin de año y varias botellas de vidrio corrieron por el pasillo para quebrarse contra la pared en el otro extremo. Mi asociado, el preceptor de turno en ese momento, llevó a todos los alumnos a la sala de cultos, con el plan de que los muchachos permanecieran allí hasta que los que habían tirado las botellas confesaran.

Poco tiempo después un grupo de alumnos, encabezados por varios de los alumnos mayores, decidieron salir de la sala de culto por la puerta que en ese momento estaba siendo bloqueada por mi asistente. Afortunadamente él se dio cuenta de que no podría pararlos por la fuerza, así que salió de allí, los dejó pasar mientras le pedía a un alumno que me fuera a despertar.

Llegué al hall del internado solamente para ser testigo de un gran grupo de muchachos fuera de control y que iban rompiendo luces al pasar. Fue muy claro para mí que esta turba no respondería a órdenes mías tampoco, ni podía encontrar a mi asociado. Llamé al director, pero su teléfono no contestaba. Durante horas caminé por los pasillos, visité algunas piezas, barrí vidrios, tratando de poner fin a esa locura y orando para que nadie quedara herido.

Más tarde supe que todos mis ayudantes se habían refugiado en el apartamento de mi preceptor asociado, procurando evitar ser heridos. Varias veces durante esa noche llamé a diferentes profesores pidiéndoles ayuda, pero ninguno estuvo dispuesto a venir. Yo estaba llegando a pensar que la única solución era llamar a la policía, pero tenía muchas dudas de hacerlo. ¡Nunca me sentí tan solo!

En la madrugada me empezó a doler el pecho y mi brazo izquierdo comenzó a dormirse: señales clásicas de un ataque al corazón. Pero racionalicé que yo era joven para eso todavía y eso no podía pasarme a mí. Por otra parte, sentía mucha responsabilidad por esos muchachos y no podía abandonarlos en esos momentos. Sintiéndome muy solo, oré para que Dios retardara cualquier cosa que me estuviera pasando hasta que la subversión hubiera terminado.

Finalmente, cuando estaba casi exhausto, la ola de desorden comenzó a cambiar. Estaré siempre agradecido a un grupo de muchachos que comenzó a ayudarme a limpiar todo ese desorden. Con escobas, palas y tachos de basura, limpiamos todos los corredores de los vidrios rotos.

Llegó la hora de comenzar las clases de ese día y otros trabajos así que tuve un momento de calma para llamar a mi médico, y por sugerencia suya fui directamente a su consultorio. Diferentes exámenes indicaron que mi corazón estaba bien, pero que yo estaba pasando por una experiencia especial. ¡Y esa experiencia fue muy estresante!

Puede ser que ningún otro preceptor pase por situaciones tan extremas e irracionales como

estos ejemplos, pero todos tendrán momentos de estrés que van a poner a prueba su temple hasta el límite.

Fuentes de estrés para un preceptor

Una fuente excelente que da una perspectiva cristiana de los problemas, las causas y las variaciones del estrés, es el libro de Craig Ellison, *From Stress to Well Being* (1994). Basado en Ellison y mi propia experiencia, consideremos algunas de las fuentes típicas de estrés que los preceptores han experimentado:

1. El trabajo hasta altas horas de la noche, la pérdida de sueño, la falta de ejercicio, los malos hábitos alimentarios.
2. Las elevadas expectativas de la administración, el personal docente, los estudiantes, los padres, la junta directiva, y usted mismo.
3. El deseo de cumplir a tiempo con todos sus compromisos en medio de horarios muy llenos.
4. El participar en un equipo de un deporte competitivo, jugar juegos de video, o mirar películas de acción en la TV.
5. El darse cuenta de haber estado perdiendo el tiempo por no fijar prioridades o planificar debidamente.
6. Los sentimientos de culpa, y hasta vergüenza, por causa de pecados, o por las debilidades personales o declaraciones críticas hechas por otras personas.
7. Las alarmas de incendio, los robos, los accidentes, la muerte de un estudiante o de uno de los padres de un alumno, el enfrentar pérdidas personales.
8. El tener que enfrentar posibles actividades de grupos de alumnos delincuentes, uso de drogas o algún otro problema serio.
9. La celebración de un cumpleaños.
10. Actitudes negativas entre los estudiantes o los profesores con respecto a sus alumnos internos o a su programa. Ser mal entendido.
11. La adaptación a problemas de ambiente como por ejemplo, ruidos excesivos en el internado, quedar sin agua caliente un viernes de tarde, múltiples interrupciones a la hora de la comida o una casa inadecuada para su familia.
12. Vacaciones familiares y momentos en que no está de turno que no produzcan descanso.
13. La infelicidad matrimonial u otros problemas hogareños; problemas con las finanzas personales.
14. Los temas de relacionamiento que necesitan ser tratados y perdonados.

15. Los sentimientos de que alguien se está aprovechando de usted porque no es lo suficientemente afirmativo.

16. Los sentimientos de incomodidad debido a una confrontación latente.

17. El estar abrumado por el papel de líder que tiene que enfrentar o por circunstancias; como el tener que dirigir una comisión.

18. Ser mal interpretado o no apoyado.

19. La visita de miembros de la familia.

20. El choque de valores y creencias.

21. El presenciar deportes competitivos.

22. Navegar en Internet o participar en juegos de mesa.

23. El tener que tratar con personas (alumnos y adultos) egocéntricas.

24. El tener que tratar pedidos que traen conflicto de intereses (atender a su cónyuge y a un administrador, o a un estudiante y a uno de sus hijos).

25. La presión de sus colegas o de los profesores.

26. Las reuniones de la comisión de disciplina.

27. El liderazgo espiritual. El enseñar una clase de Escuela Sabática. La preparación y presentación de un sermón o una charla.

28. La necesidad de ser siempre un modelo.

29. El tener que aplicar reglas y reglamentos con los cuales usted no está totalmente de acuerdo, o lo está sólo parcialmente.

30. El tener que enfrentar diferencias culturales, étnicas o de sexo.

31. La enseñanza de una clase, las tareas de corrección de trabajos académicos, y otras expectativas académicas.

32. La planificación de un gran evento social, (banquete, casa abierta).

33. El tratar de ser perfecto (co-dependencia). El tratar de controlar situaciones, cosas y personas.

34. El perder una votación en una comisión en donde usted había establecido su posición con claridad.

35. El contratar y supervisar a un preceptor asistente. El encontrar cada año nuevos alumnos monitores. El ser un asistente que está bajo supervisión.

36. El entrenamiento y la supervisión de los alumnos ayudantes. El tener que despedir a un auxiliar.

37. El estar realizando estudios de posgrado o perfeccionamiento.

38. El informar a los estudiantes o a los padres acerca de una decisión disciplinaria, de un

accidente, de una enfermedad, o alguna otra mala noticia.

39. El tener que enfrentar la decisión de abandonar el trabajo que está haciendo actualmente. El pensamiento de una jubilación próxima.

40. El manejo del presupuesto y preparación de un nuevo presupuesto.

Encontrar un punto de equilibrio

Nuestra lista podría continuar, pero estos son algunos elementos que provocan estrés en el trabajo de un preceptor, sobre una base bastante regular. El estrés puede venir de fuentes positivas o negativas, como lo ilustra la lista anterior. Planificar un gran evento puede ser muy divertido, pero también es muy estresante. ¿Cómo podemos encontrar un punto de equilibrio que nos permita enfrentar estos desafíos difíciles? ¿Es suficiente con conseguir dormir y hacer suficiente ejercicio? ¿Cuánto ayuda una creciente relación personal con Dios? ¿Es la respuesta encontrar un lugar tranquilo para leer, para orar y meditar? ¿Cómo se puede dar prioridades a lo que tiene que ver con el matrimonio y las relaciones familiares? ¿Son el crecimiento emocional e intelectual partes de la solución? ¿Qué diremos en cuanto a las aficiones, el jugar en un deporte favorito, el participar en un servicio comunitario? ¿De qué manera el preceptor puede superar el estrés que viene como resultado de tener una vida muy llena de actividades?

El hecho es que tener un poco de estrés en nuestras vidas es beneficioso. Si no fuera por los compromisos pre establecidos y las entrevistas ya marcadas, podría haber días en los que sería muy difícil salir de la cama. Lo que necesita un preceptor es encontrar ese punto de equilibrio que disminuya el estrés.

Manejar el estrés

El secreto, me parece, es manejar el estrés. Algo que me ha servido a mí (y a muchos otros) es lo siguiente:

1. **Mejore la calidad de su experiencia con Dios.** Ore diariamente de manera significativa y honesta. Estudie las Escrituras cada día, manteniendo la mente y el corazón abierto a lo que Dios quiere comunicarle. Salga a caminar en medio de la naturaleza o siéntese en un lugar tranquilo. Trate de encontrar sanidad y descanso en medio de la naturaleza. Alégrese de que Dios tiene un propósito para su vida. Aprenda a confiar en él. Comparta sus experiencias personales con otros y escuche las de ellos.

2. **Conozca algo de la naturaleza del estrés:** Vaya a la biblioteca o a la librería cercana a

buscar libros que traten sobre el estrés. Comprenda el proceso y los efectos del estrés. Haga una lista de sus mayores fuentes de estrés y desarrolle técnicas y estrategias para tratar con ellos. Trate de aprender algo beneficioso de cada experiencia de estrés. Recuerde que demasiado estrés, bueno o malo, o no tener suficiente estrés, puede ser potencialmente dañino. Encuentre el nivel de estrés que sea mejor en su caso.

3. **Tome un enfoque sistemático para resolver los problemas:** No acepte que los problemas lo aplasten. Defina el problema actual y subdivídalo en componentes manejables, organice su ambiente y mantenga límites personales. ¿Por qué existe el problema? ¿Qué se ha hecho en el pasado para tratar con problemas similares? ¿Cuáles son sus contribuciones personales y reacciones ante el estrés? ¿Qué opciones y cursos alternativos de acción están disponibles? Entonces tome su decisión de acuerdo con lo analizado.

4. **Póngase en paz con sus sentimientos:** ¿Existe alguna diferencia entre lo que usted *piensa* acerca de una situación y lo que *siente* acerca de ella? Acepte sus sentimientos y hasta compártalos de manera apropiada con otros. Escoja ser flexible y adaptable. Elija perdonar y buscar el sanamiento en las relaciones personales. Reconozca que el estrés puede ser contagioso y que otros pueden recibirlo de usted. Honestamente acepte la realidad de que usted puede ser parte de la causa de su propio estrés. Practique el contentamiento.

5. **Desarrolle habilidades efectivas de comunicación**: Sea afirmativo, aprenda a decir no, y evite culpar a otros por las situaciones. No tenga miedo de pedir ayuda cuando la necesite. Recuerde la máxima: "Cualquier cosa que se puede mencionar, se puede manejar". Minimice las actividades que son contraproducentes para su efectividad (para algunos será disminuir el tiempo que pasan frente al televisor).

6. **Desarrolle habilidades en la administración del tiempo:** Actúe de acuerdo con sus decisiones, trate los problemas tan pronto como aparecen, evite procastinar, practique el dejar pasar situaciones estresantes sobre las cuales no tiene control. Evite ser obsesivo acerca de cualquier cosa. Tome unas mini vacaciones y use el tiempo libre productivamente. Espere con gusto la experiencia de hacer las cosas que planificó.

7. **Establezca y mantenga una fuerte red de apoyo**: Busque mentores que estén fuera de su círculo inmediato de trabajo y solicite su ayuda y apoyo. Desarrolle empatía por otros y

transfórmese en mentor de alguien.

8. **Desarrolle un estilo de vida que amortigüe alguno de los efectos del estrés.** Haga ejercicio regularmente. Relájese totalmente por lo menos una vez al día. Procure mantener el peso recomendado para usted. Evite la cafeína. Coma pocos alimentos altos en azúcar, sal, harina blanca, grasas saturadas, y productos químicos. Sea responsable por su vida. Rehúse el aburrirse y procure ser optimista. No se tome muy en serio. Ore para que el Señor le mantenga sus ojos abiertos y oídos abiertos para lo que necesita ver y oír, y que los cierre para lo que no necesita ver u oír. Evite estar preocupado, evite los chismes, y todo aquello que está fuera de su control. Dialogue con otros acerca de asuntos importantes y de grandes ideas. Convénzase de que el control total es una ilusión: que el control de sí mismo puede ser posible, pero controlar a las personas, las cosas y los eventos no lo es. Permita que Dios sea el "bendito Controlador" de todas las cosas. No permita lamentarse por usted. Practique una actitud de gratitud. Cuente las bendiciones recibidas. Si su vida es demasiado complicada, procure simplificarla de manera que pueda controlarla (sus gastos, su ropa, o las actividades de su tiempo libre).

9. **Desarrolle una actitud mental positiva:** Crea en usted mismo. Establezca en su interior un sentido de propósito, de dirección y aprenda a trascender las situaciones estresantes. Crea que Dios lo ha llamado a este ministerio y alégrese por ello. Adopte la actitud de que las cosas son posibles cuando usted cree, cuando confía y cuando trabaja. Visualice sus metas y póngase a cumplirlas. Al mismo tiempo, haga planes para lo inesperado, preparando un horario flexible. Procure tener éxito en la administración de los cambios de estilo de vida. Cuente con el éxito, y enfrente los proyectos de uno a la vez, manteniéndolos tan pequeños y manejables como le sea posible. Celebre sus éxitos premiándose de maneras positivas. Si usted tiene problemas de su niñez que no ha procesado, y que todavía le producen estrés, puede ser necesario el aconsejamiento antes de que pueda lograr una actitud positiva.

10. **Evite la co-dependencia:** Cuando focaliza su vida en el cambio, el control, o en arreglar a alguien, cuando apenas tiene una vida propia, cuando las necesidades de sus alumnos son más reales que sus propias necesidades: este es un modelo de vida llamado "co-dependencia". Es un sacrificio propio que no da resultados. La co-dependencia y el cuidado solícito en favor de otros necesitan ser separados. Hay una diferencia entre ser responsable *por* alguien y ser responsable *ante* alguien. Los adolescentes y los jóvenes deberían tener suficiente libertad para cuidarse a sí mismos. El cuidado solícito de otros es sano cuando no desorganiza nuestras propias vidas. La co-

dependencia sólo puede aumentar nuestro estrés y desorganizar nuestras vidas.

Es cierto, los preceptores experimentan muchas situaciones estresantes, pero aquellos que han gozado con este trabajo durante un tiempo largo parecen tener esto en común: han aprendido a manejar su estrés. Parecen haber encontrado puntos de equilibrio en sus hábitos y en la manera en que toman sus decisiones. Han aprendido cuál es su ritmo de trabajo. Han llegado a darse cuenta de que pueden ser tan felices como decidan serlo. No aceptan guardar amarguras y se niegan a ser víctimas. Sus actitudes y sus acciones parecen aislarlos de los efectos dañinos del estrés. En su ministerio en favor de otros son capaces de dar mucho sin perder esos puntos importantes de equilibrio.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales de este capítulo?

2. Haga una lista de los factores estresantes "buenos" y "malos" en su vida. ¿De qué manera lo afectan positiva y negativamente?

3. ¿Qué fuentes del estrés de un preceptor lo sorprendieron? Explique por qué fue así.

4. Enumere diez estrategias específicas que pueden ayudarle a disminuir sus niveles de estrés.

5. Haga una lista de dos o tres personas que podrían ser consejeros suyos, y que podrían ayudarlo a encontrar su punto de equilibrio.

6. Analice las sugerencias ofrecidas para manejar el estrés. Piense de qué modo esta información puede ayudarlo.

Capítulo 14
Mirándolo desde el departamento

No existen muchas profesiones que esperan que haya una relación tan estrecha entre el hogar y la oficina como acontece normalmente en un dormitorio estudiantil. No importa cómo esté configurada la familia del preceptor (soltero, casado, con hijos, con familia extendida), generalmente vive en un departamento dentro del internado o conectado con él. Esto produce una singularidad especial en la dinámica familiar que tiene tanto ventajas como desventajas. Consideremos por lo menos diez de ellas:

VENTAJAS	DESVENTAJAS
1. El trabajo queda cerca de casa, lo que significa economía en tiempo y costos de trasporte.	1. A veces resulta difícil separarse del trabajo.
2. Se provee vivienda a un costo económico.	2. Los preceptores tienen menos oportunidad de comprar su casa propia, y generalmente no pueden elegir dónde vivir.
3. El preceptor permanece generalmente accesible a otros miembros de la familia para casos de necesidad o emergencias.	3.El preceptor está tan accesible para los alumnos aun cuando éstos no tengan una necesidad importante o una emergencia.
4. Es generalmente más fácil para el preceptor actuar ante problemas en el internado, incluyendo los ruidos y las emergencias.	4. Los ruidos estudiantiles se escuchan a veces desde el departamento, y se pone en peligro la privacidad.
5. La familia del preceptor puede participar fácilmente en el ministerio en favor de los alumnos.	5. A veces, la familia del preceptor acaba haciendo parte de su trabajo... sin remuneración.
6. Normalmente, la calefacción y otros servicios están incluidos en el arriendo. En algunos casos, el departamento se otorga sin costo.	6. Compartir las instalaciones con el dormitorio puede significar falta de agua caliente, de luz o de calefacción en momentos inoportunos.

7. Los hijos del preceptor ven la importancia del ministerio y servicio en favor de otros.	7. Ocasionalmente, los hijos del preceptor pueden pensar que su padre está demasiado ocupado.
8. Es posible estar de turno, y al mismo tiempo estar en casa.	8. Es posible que lo llamen aun cuando no esté de turno.
9. A veces, el departamento tiene una buena distribución, es cómodo y fácil de decorar.	9. A veces, el departamento tiene una mala distribución, y es difícil vivir en él con comodidad.
10. El departamento está a la mano para invitar a estudiantes a su casa.	10. A veces, la familia podría preferir no tener a los alumnos tan cerca.

Esta no es una lista exhaustiva, pero ilustra cómo se ven las cosas "desde el departamento", lo que constituye una base tanto de satisfacciones como de problemas para el preceptor y su familia. La familia también puede experimentar las ventajas y desventajas de vivir en un departamento en la residencia estudiantil.

La vida en un departamento

Consideremos algunos de los problemas físicos que deben afrontarse. Hemos vivido en ocho departamentos diferentes en treinta y siete años. Nuestro primer departamento estaba formado simplemente por dos cuartos de la residencia estudiantil a los que se les había agregado un baño y un clóset. La entrada se conectaba directamente con el hall del edificio y más de una vez mi joven esposa sorprendió a los alumnos internos (y ellos también la sorprendieron a ella) en su camino a la ducha (¡use aquí su imaginación!).

Nuestro segundo departamento estaba en el segundo piso de un viejo edificio de madera. Nuestro lavadero y área de depósito estaba en el piso de abajo. El aislamiento contra los ruidos era mínima. Podíamos escuchar las voces de los estudiantes de manera continua. No es necesario decir que muchas veces nos encontrábamos susurrando. Nuestra hija nació allí y cuando ella lloraba se la escuchaba en todo el edificio. Este apartamento tampoco tenía entrada propia, y llevar las provisiones significaba caminar bastante desde el estacionamiento, subir las escalones, y pasar por el hall. En ninguno de los dos departamentos tuvimos un garaje para el automóvil. Lavar los pañales de nuestra bebé significaba salir del departamento, pasar por el hall de entrada, bajar los escalones para finalmente llegar a nuestro lavadero.

Nuestro departamento en el colegio secundario de Columbia estaba exactamente encima de la sala de culto. Los momentos de canto (cantar era una tradición en esa escuela) casi siempre alegraba la vida de mi esposa. ¡Este departamento tenía una entrada independiente! Pero tampoco tenía un garaje. En la entrada que conducía desde el departamento al internado había un mueble grande de madera que guardaba los materiales de primeros auxilios. Debido a que no había enfermera de la escuela, los "enfermos y afligidos" venían cada mañana para ser atendidos. Nuestros dos saludables hijitos rara vez se enfermaron en medio de tantos gérmenes que entraban cada día por nuestra puerta.

La vida en el departamento del colegio secundario de Blue Mountain fue mejor. Nuestro primer departamento era el mejor que habíamos tenido, pero vivimos allí solamente dos años. Nuestro segundo departamento era aun mejor, más espacioso; tenía una cocina recién remodelada. En realidad, la casa que usábamos habían sido anteriormente tres pequeños departamentos para profesores, en los comienzos del colegio. Teníamos más espacio del que necesitábamos, pero tampoco teníamos garaje. Teníamos también numerosas visitas de animales no domésticos (ratones y víboras). Dos años después que salimos de allí, un venado chocó contra la ventana del cuarto familiar, entró al departamento y escapó por la ventana del comedor. Todo esto sucedió bajo la mirada sorprendida de la esposa del preceptor. Cuando oímos la historia no nos sorprendimos; después de todo habíamos vivido allí y habíamos descubierto una vez una pequeña serpiente en nuestra bañera que aparentemente había entrado por el desagüe.

Durante nuestros dos primeros años en la Universidad Andrews vivimos en una casa a más de medio kilómetro del internado, pero ¡finalmente teníamos un garaje! Luego en 1979 nos mudamos al viejo dormitorio Burman. Construido en 1919 este edificio tenía cielos rasos a más de 4 m de altura, pero nuestro departamento había sido remodelado y los habían dejado a poco más de tres metros. Nuestro living tenía paredes empapeladas con un modelo repetido de sauces. Desafortunadamente el papel no había sido colocado en línea vertical correcta. Para tristeza de mi esposa nosotros teníamos sauces torcidos en nuestro living. El edificio Burman tenía cuatro pisos y el único termostato para todo el edificio estaba en nuestro departamento. Con el propósito de que el calor pudiera llegar a todos los pisos teníamos que colocar el termostato en una temperatura extremadamente alta... y luego conectar nuestro aire acondicionado para sobrevivir. En realidad funcionaba relativamente bien.

Nuestro departamento actual es el más cómodo en el que alguna vez hayamos vivido. Hay otros preceptores en Norteamérica que tienen departamentos más grandes, pero realmente apreciamos la distribución del nuestro. Con poco esfuerzo hemos podido acomodar grupos de alumnos de tamaño regular para ocasiones sociales.

Recuerdos negativos y experiencias dolorosas

Mirar la historia "desde el departamento" trae también recuerdos de experiencias tristes y dolorosas. Permítanme compartir algunos incidentes que contienen escollos latentes.

Alex había trabajado conmigo como uno de los monitores. Algunos años más tarde me alegré cuando oí que había sido contratado como preceptor de un colegio secundario. Con grandes expectativas él y su esposa se mudaron a un departamento que tenía solamente una salida que daba al hall interior del internado. La esposa de Alex estaba en su tercer mes de embarazo cuando ocurrió un incidente muy desafortunado. Un día, mientras el preceptor estaba en la ciudad, varios de los estudiantes decidieron hacer una broma. Ataron una cuerda desde la puerta de entrada del departamento del preceptor directamente a través del hall a una puerta de un cuarto de estudiantes. De esta manera encerraron a la esposa del preceptor en su apartamento. Una vez que hicieron esto los alumnos ¡tocaron el timbre! Cuando Alex volvió encontró a una esposa histérica que no quería por nada pasar una noche más en ese departamento. ¡Nada como esto nos aconteció a mí ni a mi familia!

Otra historia legendaria tiene que ver con el hijito de un preceptor que era molestado y amedrentado por los alumnos. Algunos años más tarde hablé con él acerca de esos tiempos dolorosos. Hoy es un adulto, pero todavía tiene recuerdos negativos que siguen afectándolo. ¡Nada de esta naturaleza le ha acontecido a mi familia!

Un año, en una convención de profesores de toda la unión, un director de experiencia (hablando en tono muy serio) informó a quienes le escuchaban que el orden de su lista de valores era: "Dios en primer lugar, la escuela en segundo y la familia en tercer lugar". Tal vez no sea accidental el hecho de que algunos años más tarde su esposa lo abandonó y acabó quedando alejado de sus hijos. ¡Ningún administrador pidió esto de mí o de mi familia!

Cuando estaba en el colegio superior, un preceptor y su esposa fueron violentamente despertados, tarde una noche, por un estudiante que había conseguido entrar en su dormitorio. Un alumno, víctima de una broma de mal gusto, y muy enojado, salió para buscar al preceptor. Al llegar al departamento encontró que la puerta de entrada estaba sin llave, entró al departamento a oscuras hasta que encontró el dormitorio. Desafortunadamente, la persona que primero se despertó fue la esposa del preceptor. Esta no fue una noche feliz para esta familia. ¡Nada de esta naturaleza me ha acontecido nunca!

Cómo hacer para que funcione

Cuando miro la vida personal de los preceptores que he conocido, encuentro que aquellos que cavaron un nicho sagrado reservado solamente para ellos y su familia han cosechado una esposa

que los apoya, que los ama e hijos amantes y responsables. Este nicho no es tanto un lugar, como una actitud con una amplia inversión de tiempo. Si es casado, el preceptor necesita sólo mirar a los ojos de su cónyuge para ver si su actitud y el tiempo que le dedica están funcionando. Un preceptor casado necesita dedicarse al crecimiento de su relación: comprometerse en hacer lo que sea necesario para alimentar, respetar, amar y ser cariñoso con su cónyuge. Este compromiso será un ejemplo positivo que los estudiantes notarán. Este compromiso puede ser satisfecho mientras se respetan todas las otras prioridades que enfrenta un preceptor; pero esto no ocurrirá sin un esfuerzo intencional.

El preceptor soltero

Si el preceptor o preceptora es soltero, un grupo de amigos y familiares podrán proveer esa relación que le ayude a conseguir un equilibrio personal. Wanda Vaz, de la Universidad Andrews, me ha asegurado que sus amigos forman parte importante de su red de apoyo. El apoyo mutuo ha sido permanente.

Preceptores viudos o divorciados enfrentarán la responsabilidad adicional de no usar a los alumnos para reemplazar su pérdida. Es de vital importancia que un preceptor que ha experimentado una pérdida tan grande haya tenido un tiempo adecuado para avanzar en un proceso de sanamiento antes de asumir el trabajo de preceptor. Recuerdo a una de mis colegas preceptoras que había sido preceptora como soltera durante varios años. Cinco años más tarde fue contratada por un director que necesitaba una preceptora, pero que aparentemente no entendía lo que le estaba pidiendo a ella. A comienzos del verano su esposo había muerto en un accidente, y algunas semanas más tarde nació su primer bebé. A comienzos del otoño fue contratada como preceptora. Fue valiente pues duró todo un semestre. Sin la experiencia previa, dudo que hubiera durado más de una semana. Se pidió mucho de ella.

La misión del hogar de un preceptor

A pesar de algunos aspectos estresantes, nuestra experiencia ha sido buena, y las relaciones establecidas con los alumnos han sido apreciadas por mi esposa y por mí mismo. Leslie venía a nuestro departamento casi cada mañana y tarde durante tres años. Leslie era diabético y en aquellos días las jeringas desechables eran bastante caras. Leslie guardaba su insulina en nuestro refrigerador y hervía su jeringa en nuestra cocina. Rick, su compañero de pieza lo acompañaba. Fue sorprendente que esta experiencia nunca nos pareció molesta. Estos niños llegaron a formar parte de nuestra familia, jugando con nuestros hijos y proveyéndonos con recuerdos preciosos. Lo que hubiera podido ser una situación molesta, funcionó perfectamente bien.

Roberto era el hijo adolescente de un alcohólico. En su casa había cumplido el papel de padre sustituto para sus hermanitos pequeños. Conocía muy bien su trabajo, pero ahora en la escuela secundaria no tenía a nadie a quien ayudar. Como es típico en una situación de esta naturaleza, perdió su autoestima y su sentimiento de utilidad. Muchas mañanas lo encontramos sentado en la escalera cerca de nuestro departamento sintiéndose perdido y sin deseos de nada. Muchas veces lloraba. Mi esposa decidió ponerlo a trabajar. Cuando mostramos algunos videos de esa época vemos, en casi cada celebración familiar, a Roberto en acción. Jugaba con nuestros hijos, trabajaba en nuestra cocina, y encontraba alegría en ser útil. Para ser veraces, no resultaba una ayuda muy grande, pero años más tarde, habiendo recibido una educación y ya casado, nos escribió para agradecernos diciendo: "Si no hubiera sido por ustedes, nunca lo habría logrado". Después de eso, nuestros recuerdos de esas ocasiones en que él no nos fue tan útil, ya no son tan significativos.

Lo que es semejante en estas dos historias, es que en ambos casos existían algunos límites y reglas básicos. Nosotros no renunciamos a nuestra privacidad, a la santidad de nuestro hogar, de nuestro matrimonio y de nuestra familia con el objetivo de ser útiles. Aunque estos tres chicos estaban casi siempre en nuestra casa, lo hicieron bajo nuestras condiciones y siempre las respetaron.

Hace muchos años, Elena G. de White escribió dos declaraciones inspiradas que han sido un desafío para nosotros:

"Las misión del hogar se extiende más allá del círculo de sus miembros. El hogar cristiano ha de ser una lección objetiva, que ponga de relieve la excelencia de los verdaderos principios de la vida. Semejante ejemplo será una fuerza para el bien en el mundo. Mucho más poderosa que cualquier sermón que se pueda predicar es la influencia de un hogar verdadero en el corazón y la vida de los hombres" (White, 1959, 271, 272).

"Si tan sólo queremos abrir nuestros corazones y nuestras casas a los divinos principios de la vida, llegaremos a ser canales por los que fluyan corrientes de fuerza vivificante. De nuestros hogares saldrán ríos de santidad, que llevarán vida, belleza y feracidad donde hoy por hoy todo es aridez y desolación" (White, 1959, 274).

¿Cuál es la "misión" del hogar de un preceptor? ¿Cuál debería ser?¿Cómo podemos usar nuestros hogares, nuestras familias, nuestros matrimonios, nuestra soltería, para que sea de servicio a otros? Estas preguntas son medulares al construir un "hogar" para sí mismo y para la familia dentro de un internado. La "vista" desde el departamento de un preceptor puede ser de un servicio equilibrado a los demás. Esta es una actitud que puede transformar aun algunos de los inconvenientes y desventajas en bendiciones positivas.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales de este capítulo?

2. ¿Cuán importante es que el preceptor participe de la mayoría de las comidas con su familia, comparado con estar de turno en el comedor, gimnasio o en la oficina?

3. ¿Cuál le parece a usted que es el remordimiento más común que tiene un preceptor en relación con su cónyuge o sus hijos? ¿Qué puede hacer para que esas relaciones se vuelvan positivas?

4. ¿Qué límites deben establecerse para proteger la integridad del hogar del preceptor?

5. ¿Qué otras ocupaciones contribuyen a crear un estrés muy fuerte en la vida de una familia? ¿Cómo podría usted enfrentar tal situación si su cónyuge tuviera uno de esos trabajos? ¿Qué semejanzas existen con el hogar y la familia del preceptor?

6. Prepare algunos argumentos persuasivos para que se realicen mejoras en el departamento de un preceptor. Esta presentación se hará delante del director o vicedirector. ¿Quién más necesitaría ser convencido?

7. Supongamos que usted tiene la posibilidad de elegir continuar viviendo en el departamento del internado, o mudarse a una casa en el vecindario. Prepare una lista de las ventajas y las desventajas de esta posible mudanza.

8. Escriba una declaración de misión para el hogar y la familia de un preceptor, que incluya quiénes somos, qué queremos lograr, y cómo lo haremos.

Capítulo 15
Bienvenidas y despedidas

Los cambios son una realidad en esta profesión. ¡Los preceptores se trasladan! Se trasladan de un colegio a otro —de un colegio secundario a un colegio superior— y también algunas veces dejan la profesión. Algunos lo han llamado irónicamente: "El gran movimiento adventista".

Cambio versus estabilidad

Al tratar el tema debemos aceptar la realidad de los cambios. Debemos reconocer que en los internados los estudiantes, los preceptores, las expectativas y las filosofías difieren de un año al otro. Los factores más constantes en esta ecuación son los estudiantes que regresan, y también sus padres. Para estas personas, el cambio de un preceptor, puede ser bienvenido y comprendido o no. Si el preceptor ha sido amado y respetado, la idea de un cambio puede ser difícil de aceptar.

Habiendo estado ahora en la Universidad Andrews por casi veinticuatro años, tengo gran aprecio por la estabilidad que significa un servicio prolongado. Para la mayoría de nosotros, sin embargo, los cambios vienen con más frecuencia. En mis primeros siete años de trabajo serví en tres escuelas diferentes. Bunny Reed, ahora preceptora asistente del Colegio Walla Walla, ha ejercido su ministerio en seis diferentes escuelas en catorce años. Ambos hemos dejado a estudiantes, padres, y a otros, sintiendo cierta duda y ansiedad con respecto a nuestra partida. Al comenzar nuestro trabajo en una nueva escuela hemos encontrado una fuerte lealtad hacia el preceptor anterior, e incluso algunas expectativas a las cuales no fue fácil adaptarnos.

Sugerencias prácticas

¿Cómo podemos enfrentar el hecho de que los preceptores se mudan, y usar esos traslados como una jornada de crecimiento para todos los implicados? Las siguientes sugerencias vienen como fruto del aprendizaje por medio de tanteos.

Brian Kittleson, preceptor de varones en el colegio secundario Broadview, sugiere que usted aprenda tanto como sea posible acerca del programa previo en ese dormitorio, preguntando a los estudiantes qué es lo que más les gustó, y qué es lo que funcionaba mejor. Debería involucrarse a los alumnos tanto como sea posible en el cambio. Kittleson cree que lleva de dos a tres años de transición antes de que un nuevo programa se estabilice. Además él recomienda que usted encuentre

colaboradores de experiencia, y que haga esfuerzos especiales por captar la simpatía de los alumnos mayores; que nunca diga nada negativo acerca del preceptor anterior. También sugiere que comience un nuevo proyecto cuando llega (muebles nuevos para la sala de entrada, una alfombra nueva, equipo nuevo, etc.). Kittelson recomienda que establezca puentes de amistad con los otros preceptores, con los profesores, con el encargado de reparaciones y otros del personal de la institución. También es importante aprender los nombres de los alumnos antiguos es. La publicación estudiantil del año anterior puede ser de ayuda.

Sandee Wright, del colegio secundario Mount Pisgah, sugiere un esfuerzo especial en llegar a conocer bien al director y al vicedirector. Pregúnteles a ellos acerca de la filosofía de la escuela en cuanto a disciplina, cuáles son los límites de la autoridad del preceptor, cuál es el mejor proceso para la toma de decisiones, y quién es el responsable por las reparaciones y limpieza. Ella también recomienda establecer puentes de amistad con los preceptores del otro lado del campus, con los profesores, y el personal de mantenimiento.

Desde el colegio de Walla Walla, Diane Pearson recomienda una mirada cuidadosa a la descripción de sus funciones en el nuevo lugar. ¿Es suficientemente abarcante? ¿Establece líneas claras de responsabilidad y autoridad? También ella nos sugiere dar una mirada cuidadosa al costo de vida y a las realidades financieras.

Cómo afrontar un "llamado"

Decidir ir a una escuela nueva involucra una determinación que debe ser hecha con oración. Una buena estrategia para encontrar una respuesta divina es pedir que Dios revele su voluntad, pedir el consejo de amigos de confianza, leer la Biblia, y dejar pasar un par de días antes de hacer la decisión final. El Señor no es el autor de la confusión. Debemos ser capaces de conocer su voluntad. Sin embargo, si la decisión está afectada principalmente por la búsqueda de prestigio del nuevo cargo, por vivir en una cierta área geográfica, por estar cerca de la ciudad, por el tipo de departamento que nos ofrecen u otros beneficios, Dios puede mantenerse en silencio.

Visita al nuevo campus

Antes de aceptar el trabajo en un lugar nuevo es bueno visitar la institución para conocerla. Es ideal si ambos cónyuges pueden hacer la visita. Existen ocasiones en que encontrar empleo para el cónyuge del preceptor es también un factor importante. Podría ser útil también hacer un contacto con los estudiantes, con los ayudantes del preceptor y otros miembros del personal para facilitar la transición. Esta es la ocasión para pedir lo que se necesite en cuanto a modificaciones o reparaciones en el edificio, equipo, y personal. Es cierto que este es el momento cuando usted puede puntualizar

lo que necesita, pero las negociaciones deberían ser hechas en un clima de respeto. Tratar de conseguir el apoyo de un administrador y quizá enemistarlo con otro en beneficio propio puede acabar siendo un problema ético. ¡Evite esta situación! En cualquier caso, reconozca que si la Junta Directiva, el director o el vice director, quieren realmente que usted venga, harán todo esfuerzo posible para solucionar lo que falte. Se considera como una respuesta apropiada entregar a la administración un plan de cinco años, lo que puede aumentar sus posibilidades de conseguir la aprobación y la atención de algunas necesidades en el edificio y para el programa.

Cuando el llamado esté en sus manos, la decisión final será suya. Buscar la voluntad de Dios, pensar en las implicaciones familiares, evaluar cuánta satisfacción tiene en el trabajo actual, sentir que usted puede hacer un aporte significativo en el nuevo trabajo: todos estos son factores que influirán en la decisión.

A la llegada

Suponiendo que ha decidido trasladarse, es bueno hacerlo bastante antes del comienzo del año escolar. Sandee Wright, tuvo solamente dos semanas, y no le desea a nadie esa experiencia. Trasladarse a tiempo le da los meses de verano para instalarse en su departamento, hacer los planes finales en la programación del año escolar, y conocer a las personas y el ambiente de la nueva escuela. La lista que sigue a continuación no es exhaustiva y tampoco está en orden de prioridad. Sin embargo, creo que proveerá un bosquejo de asuntos y proyectos que usted tendrá que enfrentar cuando se mude a su nuevo lugar de trabajo:

1. **Defina los estudiantes que trabajarán con usted.** Planifique una preparación previa para ellos. Si es posible contáctelos por teléfono, por correo electrónico o por carta. Respete las recomendaciones de su predecesor. Si es posible haga que sus ayudantes principales estén en el lugar una semana antes de comenzar el año escolar. Esos días pueden usarse para la educación previa al servicio, y puede ser de gran ayuda, en todo sentido, en la preparación del edificio para la llegada de los estudiantes.

2. **Esfuércese por formar una relación personal con su(s) ayudante(s).** Delegue realmente autoridad y responsabilidad. Comunique su confianza, pero al mismo tiempo apóyelos y supervíselos. ¡Formar un equipo es vital!

3. **Realice una "limpieza a fondo" del edificio.** Esto significa cada esquina, cada cajón y cada clóset, cada superficie. Pintar y reparar lo que sea necesario. En los colegios superiores estas tareas pueden ser cumplidas por el departamento de mantenimiento, pero aun así, la manera como se ve su edificio sigue siendo su responsabilidad.

4. **Llame a los líderes estudiantiles.** Tal como lo sugiere Brian Kittleson, trate de tender un puente hacia ellos, para ganarlos para sí aun cuando hayan sido leales con el preceptor anterior.

5. **Esté preparado para hablar en cualquier reunión de iglesia o en una invitación a predicar en las iglesias atendidas por la institución.** Existen preceptores en los colegios secundarios de Estados Unidos actualmente, que están empleados en un contrato de 10 meses. Tener cierto tiempo libre en el verano puede tener sus ventajas, pero no debe olvidarse de estas oportunidades para estar en contacto con los miembros de la iglesia.

6. **Diseñe un programa,** reconociendo que al principio será difícil que los estudiantes, padres y el personal docente se adapten a cualquier cambio grande. Tenga metas de largo alcance y avance progresivamente para alcanzarlas. Trabaje también en coordinación con el preceptor o la preceptora del otro internado, al preparar su programa.

7. **Escriba una "carta de verano" y envíela a todos los alumnos que vendrán internos.** Esta carta debe ser tan positiva y realista como sea posible. Infórmeles del número y tamaño de su pieza, qué muebles tiene y lo que falta. Procure conseguir su apoyo y oraciones, y asegúreles que usted estará orando por ellos. A los padres sugiérales que faciliten la transición dando a sus hijos una buena despedida que les muestre apoyo y amor. También recomiendo a los padres que después de haber instalado en su pieza al hijo o la hija, dediquen ciertos momentos para orar juntos allí. Este es el momento para pedir que los recursos del cielo sean dirigidos a esa pieza y a su hijo. Les sugiero que oren para que los ángeles sean los compañeros invisibles de pieza; que el nombre del Señor sea siempre honrado allí, y que todo el que entre allí sea bendecido por el Espíritu Santo.

8. **Entreviste a comerciantes locales, presentándose como el nuevo preceptor.** Pregúnteles si tienen preocupaciones por los estudiantes que serán sus clientes y lo que ellos esperan de usted y del colegio. Si uno de los alumnos es sorprendido robando algo, estará agradecido por haberse tomado el tiempo para conocer a esos comerciantes.

9. **Preséntese a la policía local y al jefe de bomberos.** Si alguna vez necesita los servicios de ellos, usted estará contento de haber tomado esa iniciativa.

10. **Descubra personas de experiencia, como profesores, administradores, y supervisores de trabajo, para que le informen de las tradiciones culturales del colegio.** Recuerde que en primer lugar usted ha venido a sumarse a la nueva escuela, no para cambiarla de acuerdo a sus expectativas. Si su asociado no es nuevo, escuche y aprenda de él o de ella.

11. **Siempre hable bien de sus predecesores.** Aun si esa persona tuvo errores, de ninguna manera le beneficiará a usted aparecer criticándolos. Especialmente al comienzo, incorpore todo lo que pueda del programa anterior. Los cambios necesitan ser administrados con cuidado. Note, al mismo tiempo, que un número significativo de sus alumnos internos también serán nuevos en el colegio. Las expectativas de ellos no estarán bajo la influencia de lo que se hacía antes.

Cuando es usted el que se va

El otro lado de la moneda es el proceso de despedida. Decir ¡Adiós! en una manera alegre y respetuosa puede ser una buena forma de cerrar sus actividades y puede ayudar a la persona que tomará su lugar. Mi mejor consejo para ese momento sería:

1. **Sea muy cuidadoso al elegir el momento cuando anuncie que se va.** No diga nada hasta que su decisión sea definitiva. Es mucho más positivo para todos si usted anuncia que se va porque sus objetivos se han cumplido, y no porque sus necesidades no han sido atendidas. Comunique y celebre los objetivos que se han conseguido.

2. **Reconozca que algunos alumnos pueden sentirse abandonados por su decisión.** Trate de que la transición sea tan fácil como se pueda.

3. **Hable siempre de manera optimista y brindando apoyo a su sucesor.** Póngase en comunicación con el nuevo preceptor, pero evite darle informaciones negativas al compartir impresiones sobre los estudiantes. Su sucesor tendrá bastante tiempo para llegar a sacar sus propias conclusiones. Recuerde, por otra parte, que sus alumnos están cambiando y pueden dar una sorpresa positiva el año siguiente. La maduración y la conversión pueden realizar milagros de un día para otro.

4. **Provea un archivo al día,** un cuadro de distribución de piezas (aun cuando esté incompleto), información para casos de emergencia, información acerca de la planta física, los manuales y otras recomendaciones relacionadas con el equipo de ayudantes.

5. **Planifique una ceremonia de "pasar la antorcha" en el último culto en su internado.** Exprese y celebre lo positivo que ha acontecido. Comparta los momentos mejores del tiempo que pasaron juntos. Cuente alguna de las historias memorables que estará repitiendo en el futuro. Comparta con los alumnos que usted los amó y sirvió, y asegúreles que mantendrá su interés y orará por ellos siempre.

6. **Haga planes para regresar a la institución cuando haya reuniones de ex alumnos** para tener la oportunidad de saludarlos. Si su compromiso con ellos fue de largo alcance, algunas de sus más grandes satisfacciones las tendrá cuando los encuentre años más tarde, y pueda conocer a sus cónyuges e hijos, recordar las memorias de la vida de internado y alabar juntos el nombre de Dios por las bendiciones recibidas.

Las bienvenidas y las despedidas son una parte importante del ritmo y flujo de un programa escolar. En realidad, esto ocurre en cada momento de matrícula y graduación, pero para un preceptor es más significativo cuando llega a una escuela nueva, o cuando cambia a otras responsabilidades.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales de este capítulo?

2. ¿Cuál fue la despedida más difícil que haya experimentado? ¿Qué la habría hecho más fácil? ¿Cuál fue la despedida más agradable? ¿Por qué?

3. ¿Cuál fue el ingreso más torpe a un colegio que haya experimentado o del que haya oído hablar? Describa una partida exitosa. ¿Por qué tuvo éxito?

4. ¿Por qué se recomienda al preceptor saliente que no les ponga "etiquetas" o caracterizaciones a los alumnos delante del nuevo preceptor?

5. ¿Cuáles son las informaciones que deberían quedar archivadas a disposición del nuevo preceptor?

6. ¿Qué informaciones en cuanto a la cultura y tradiciones de la institución sería importante conocer al llegar a un nuevo colegio?

Capítulo 16
Como se evalúa a un preceptor

Las evaluaciones no son novedad para los preceptores. Sospecho que aun en el mismo colegio de Battle Creek, en esos años iniciales, existía algún tipo de evaluación informal hecha por los estudiantes, los padres, los profesores, los administradores y otros. Me parece obvio que tuvieron que tener algún tipo de evaluación que los guiara en su decisión de transformarse en un campus con internado. Veamos algunas de las formas tradicionales en que los preceptores fueron evaluados.

Cómo evalúan los alumnos al preceptor

Las evaluaciones de los estudiantes son generalmente sencillas y directas. Un punto decisivo es la accesibilidad del preceptor. Cuando necesitan a un preceptor, esperar aun unos pocos minutos, puede ser frustrante. Necesitan un preceptor visible y accesible, que sea respetado, justo, parejo en la aplicación de la disciplina, y amistoso. Esperan un preceptor que sea un buen modelo de los valores cristianos básicos. Los preceptores que una vez perdieron la paciencia en una cancha de básquetbol, o que aparecen como deshonestos de alguna manera, tienen poca credibilidad entre los estudiantes. Los alumnos esperan que el preceptor los conozca por nombre. A veces los alumnos no aprecian lo suficiente si el internado está limpio y ordenado, pero cuando evalúan a su internado, en general, notarán si el entorno del edificio y el edificio mismo aparecen sucios o mal reparados; esto producirá quejas y una falta de respeto por parte de los estudiantes. Los alumnos también tienen opiniones en cuanto a la manera como se forman los grupos en cada pieza, a los espacios muy llenos, a la disponibilidad de lo que los ayudará a enfrentar bien sus clases, y el nivel de comodidad en cada pieza. Cuando los alumnos tienen necesidades y expectativas no satisfechas, generalmente le echan la culpa al preceptor.

Evaluación de los padres

De acuerdo con mi experiencia, los padres evalúan a un preceptor por su accesibilidad, por la limpieza y el estado de reparación del edificio, por la ausencia de problemas disciplinarios y por los logros académicos de su hijo o hija; también por cuán respetado es el preceptor y cuán bien se comunica con ellos.

Una cosa que he aprendido es que a los padres les gusta oír noticias positivas del campus.

Durante años me he comprometido a escribir una carta general a cada padre cada semestre, y dos a los padres de los alumnos nuevos. He descubierto que recibo respuestas más positivas cuando comparto asuntos espirituales y noticias centradas en los valores cristianos. Les escribo acerca de oraciones contestadas, de lo que hacemos en la hora del culto y de los varios temas que hemos estado desarrollando en nuestro programa educacional y espiritual. Muy pocas veces menciono un nombre, pero si tengo permiso comparto algunas historias de estudiantes con respecto a respuestas a las oraciones de fe. Mi conclusión es que los padres oyen las otras noticias del campus, pero lo que yo comparto con ellos no lo saben y los anima el saberlo.

Evaluaciones administrativas

Los preceptores tradicionalmente han sido evaluados por sus administradores por el programa general que llevan adelante, por la efectividad de sus medidas disciplinarias, por cuán bien informada mantiene el preceptor a la administración, por la falta de quejas con respecto al preceptor y su programa, por la limpieza y estado de reparación del edificio y por cuán bien siguen la filosofía de la administración y la misión de la institución. En el caso de preceptores de los colegios superiores, el manejo del presupuesto es también un punto importante de la evaluación hecha por los administradores.

Evaluación de los profesores

Los miembros del personal docente tienen opiniones que giran alrededor de cuán listos están los alumnos para los trabajos en la sala de clases. Si los estudiantes aparecen cansados y faltos de preparación, el preceptor y el internado son considerados como los culpables. Los profesores también se forman una opinión acerca del preceptor por la apariencia y conducta de los estudiantes internos.

Evaluación de la Junta Directiva

Los miembros de la Junta Directiva generalmente centran sus opiniones sobre la base de lo que han oído de los padres o miembros de iglesia. También les preocupa la limpieza y el estado de mantenimiento del dormitorio. Durante mi permanencia en colegios secundarios, no era por casualidad que yo programaba "una casa abierta" como ocasión social, inmediatamente antes de la visita de los miembros de la Junta Directiva al campus. Cuando realizaban su típico recorrido del campus, ellos encontraban que nuestro dormitorio estaba perfectamente limpio ¡"hasta el último cuarto"! Tener una Junta Directiva activa e involucrada en las actividades de la institución es una gran bendición.

Evaluación familiar

Los cónyuges y las familias evalúan al preceptor por la manera como definen las prioridades para la familia, por la manera cómo los atiende cuando está en casa, y cuán cómodos se sienten de ser parte de la familia del preceptor. Por supuesto también les afecta cuán a menudo deben renunciar a que sus propias necesidades sean atendidas debido a las necesidades que existen en el dormitorio. A veces los estudiantes molestan a los hijos, otras un cónyuge se ve obligado a defender o explicar algo relacionado con el preceptor o la preceptora, o el tener una casa habitación o departamento inadecuado y con falta de privacidad, son todos factores que afectan esta evaluación en forma negativa. Por otra parte, un preceptor que es capaz de mostrar cariño por su familia, que planifica sorpresas para ellos durante su tiempo libre y que les permite involucrarse en la vida del internado de manera apropiada, generalmente obtiene una evaluación positiva de su familia. (Ver el capítulo 11.)

Evaluación de la Asociación Profesional de Asuntos Estudiantiles

Sólo en años recientes ha aparecido la necesidad de una evaluación más formal del preceptor y su internado. Como respuesta, la Asociación de Profesionales de Asuntos Estudiantiles adventistas, preparó un instrumento de evaluación. Este incluye cincuenta y dos preguntas que se pueden usar de manera efectiva como auto evaluación o para la evaluación del personal que haga un administrador supervisor. También puede usarlo la comisión de búsqueda de un nuevo preceptor que desea tener una mejor base en el proceso.

Este formulario de evaluación pide al administrador supervisor o comisión, que establezca primeramente una evaluación de las "necesidades institucionales". Esto podría comparárselo con la evaluación cuantitativa del administrador o Junta para ver de qué manera han realizado su trabajo. Las áreas sujetas a evaluación en este formulario son: 1) filosofía educacional; 2) atributos personales; 3) actuación como modelo y 4) habilidades de liderazgo y administración. Estamos incluyendo este instrumento de evaluación en el Apéndice I.

Evaluación espiritual

La evaluación de la jornada espiritual del preceptor, hecha por colegas, un administrador o como una auto evaluación también puede ser muy útil. ¿Está Dios en el centro? ¿Estoy nutriendo esa relación personal con él? ¿Estoy creciendo en Jesús? ¿He aceptado su perdón? Lo que es más importante es dónde estamos a la luz de la cruz y en la perspectiva de la eternidad. Aunque podría parecer arriesgado, cuando dos preceptores que trabajan juntos se consideran responsables el uno por el otro en esta jornada espiritual, la ayuda mutua puede acabar siendo una experiencia profunda e

inolvidable. Vale la pena correr el riesgo.

Evaluación del programa

La evaluación del programa de trabajo para el internado es también muy importante y provee medios para motivar mejoras, aumentar la efectividad, aumentar la responsabilidad de cada uno. La evaluación de un programa necesita ser multidimensional. Podría ocurrir que el resultado directo de una evaluación positiva sea que se necesita mayor apoyo, quizá una justificación más clara de las inversiones institucionales en el dormitorio. La evaluación de un programa puede hacerse por observaciones directas con evidencia anecdóticas escritas, por medio de informes periódicos regulares (informes de fin de semestre, etc.), por medio de cuestionarios y encuestas, por medio de grupos de trabajo que definen opiniones de consenso, por medio de inventarios, etc.

"Principios de buena práctica"

Aunque no es un instrumento para evaluar un programa, en 1996 la Asociación Norteamericana de Personal Docente de colegios superiores y la Asociación Nacional de Administradores del Desarrollo Estudiantil produjeron un documento de trabajo que ha llegado a ser conocido como "Principios de buena práctica para Asuntos Estudiantiles". Estos principios son los siguientes:

1. Integrar al estudiante en un aprendizaje activo
2. Ayudar a los alumnos a desarrollar valores coherentes y normas éticas.
3. Establecer y comunicar elevadas expectativas para el aprendizaje de los alumnos.
4. Usar una investigación sistemática para mejorar el nivel de trabajo tanto del estudiante como de la institución.
5. Usar de manera eficaz todos los recursos disponibles para lograr la misión y los objetivos institucionales.
6. Forjar un consorcio educacional que aumente el aprendizaje estudiantil.
7. Edificar comunidades de apoyo que sean abarcantes.

¿Cuáles son "los principios de buena práctica" con los cuales administramos nuestros colegios? ¿Existen "principios" cristianos específicos que sean importantes en los dormitorios estudiantiles? Tal vez éste sea un buen campo para la exploración tanto de preceptores como de administradores.

Evaluación del desarrollo de un programa y la satisfacción de los alumnos

¿Qué otras áreas del programa de una residencia estudiantil necesitan ser evaluadas? En la

Universidad Andrews realizamos evaluaciones del programa educacional y aplicamos a los alumnos un "inventario" de calidad de vida. También hemos establecido objetivos específicos para nuestro programa en el internado y éstos son evaluados. En forma de cuestionario preguntamos a nuestros alumnos internos cuán bien estamos logrando estos blancos y cuán satisfechos se sienten en general con el programa del internado. Luego al pie del cuestionario, les pedimos que mencionen si existen áreas de preocupación que quisieran comentar. Esto nos ha dado información útil y de mucha ayuda.

En conclusión, me gustaría animar a mis colegas a que realicen una evaluación regular formal, tanto del programa como de ustedes mismos. La redacción apropiada de un cuestionario es una ciencia. Para obtener respuestas válidas debe usarse un instrumento válido (libre de preguntas con prejuicios o con respuestas dirigidas). Teniendo datos válidos en la mano, se pueden poner en acción las estrategias para realizar cambios. Su programa y sus estudiantes recibirán los beneficios.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas principales de este capítulo?

2. Prepare una declaración de "Principios de buena práctica" para su internado y para usted mismo.

3. Usando el instrumento de evaluación que comentamos, haga una evaluación simulada de un preceptor por su supervisor inmediato. Comience por establecer "las necesidades institucionales".

4. Usando el mismo instrumento, simule una entrevista en el proceso de emplear a un nuevo preceptor. Comience por establecer las "necesidades institucionales".

5. ¿Qué preguntas serían apropiadas para evaluar a los monitores? ¿A los encargados de la limpieza? ¿A los recepcionistas?

Capítulo 17
Por qué los preceptores se van

Aun cuando no existen estadísticas recientes, he observado que la permanencia de los preceptores en instituciones de nivel superior es mayor que la de preceptores en el nivel secundario, y que la permanencia entre los preceptores en Norteamérica es mayor que la que se encuentra en otras partes del mundo.

La importancia de la permanencia

Períodos de servicio largo parecen ser de gran valor en esta profesión. Los preceptores, no importa si son varones o damas, parecen sentir que su registro de servicio es su insignia de honor. "He sido preceptor por cinco años". "Bueno, yo he sido preceptor por veinticinco años". Rara vez he oído de algún otro grupo profesional que le dé tanta importancia a los años de servicio.

En este contexto viene la idea, generalmente aceptada, de que hay una pérdida elevada entre los preceptores. Los preceptores se van, a pesar del valor profesional de muchos años de servicio, y esto acontece por razones variadas.

Las razones para el abandono en una generación anterior

Los resultados de un estudio con respecto a las razones por las cuales los preceptores se van, realizado por Carolina Weir, fueron publicados en 1969 en *The Dean's Window*. Ella investigó a hombres y mujeres que sirvieron en internados de colegios secundarios adventistas durante los años 1952-1962, pero que en ese momento no eran preceptores. Las diez razones principales para dejar la profesión, de acuerdo con este estudio, fueron las siguientes:

1. No poder estar solos para tener vida de hogar privada
2. Carga excesiva de trabajo
3. Pérdida de horas de sueño
4. Encuentro de un trabajo más agradable
5. Dificultades para criar los hijos en un internado
6. Falta de apoyo de la administración o desacuerdos con ella
7. Cónyuge no satisfecho
8. Falta de oportunidad de vida social con personas de su propia edad
9. Deseos de continuar estudiando

10. Casa o departamento insatisfactorio para vivir.

La estabilidad es un valor importante en todo dormitorio, y es claramente una ventaja que los alumnos sepan lo que pueden esperar año tras año. El promedio elevado de abandonos, especialmente entre preceptores de colegios secundarios, no favorece esa estabilidad.

Actitudes actuales

El estudio de Weir fue realizado hace ya varias décadas. ¿Cuál es la situación actual? En Europa y Australia encontré bastante estabilidad entre preceptores y preceptoras, pero ésta era más escasa entre los varones. A veces se pide a pastores que vengan a servir como preceptores. Después de un año o dos, ellos mismos informan que reciben continua presión de sus colegas y de líderes de la iglesia para volver al "verdadero ministerio". Especialmente en Australia encontré grande frustración en relación con esta actitud. Wolfgang Stammeler, en Alemania, es una excepción, con más de diez años de servicio en dos colegios. Cecilia Cruz, e Israel Escobedo son preceptores en la Universidad de Montemorelos, México, y han dado muchos años de su vida en este servicio. Branda Gibson, Joan Dick, y Adrian Flemming son preceptores en Australia y lo han sido por un largo período. Sin embargo, las excepciones son poco comunes.

En Norteamérica hay numerosos hombres y mujeres que ven el ministerio del preceptorado como una carrera para ellos, y sus largos años de servicio reflejan esa elección. Fuera de estos preceptores valerosos, todavía el abandono es un factor de preocupación en la operación de los internados de colegios secundarios y superiores.

Razones actuales para el abandono

En la primavera de 1997, elegí al azar veinticuatro preceptores con dos o más años de experiencia. Intencionalmente, la lista estaba dividida en números iguales de hombres y mujeres. Doce preceptores secundarios y ocho de nivel superior respondieron a mi encuesta. A cada preceptor le pedí que hiciera una lista de los factores que podrían ser responsables de que abandonaran la profesión. Luego debían colocar la lista en orden de prioridad. Los siguientes son los factores que los preceptores consideraban que podrían ser la causa de que ellos pensasen en cambiar de profesión, colocados de acuerdo al número de respuestas:

1. Falta de apoyo de la administración y del personal docente. Expectativas que no son claras, falta de comprensión y de aprecio.
2. Incapacidad de sobrellevar la presión y las demandas del trabajo, incluyendo la complejidad de los problemas que los estudiantes traen consigo.

3. Necesidades de la familia.
4. Falta de motivación para continuar, agotamiento.
5. Oportunidad de trabajo mejor en otro lugar, con salario mayor y con oportunidades de desarrollo.
6. Deseo de obtener mayor educación.
7. Problemas relacionados con la salud o el avance de la edad.
8. Vivienda inadecuada.
9. Pérdida de fe personal y espiritual, tornándose cínico acerca de los estudiantes, los colegas y los supervisores.
10. Falta de adiestramiento y preparación.

¿Cuál es el significado de esta lista? De qué manera es similar a la de 1969? Es cierto que el grupo que respondió es pequeño, pero sospecho que las respuestas no variarían mucho si el número fuera mayor. También sospecho que estos diez factores serían relevantes en otras partes del mundo, aunque quizá no en el mismo orden de prioridad.

Preguntas para hacer cuando se va a contratar un nuevo preceptor

Para un administrador o un miembro de la Junta, una lista como la que antecede tiene muchas implicaciones. Si lo que se desea es contratar a un preceptor que dure en el cargo un tiempo largo, algunos problemas y preguntas deben explorarse:

1. ¿Tiene esa persona la profundidad de madurez espiritual y emocional que necesitamos? ¿Existe alguna evidencia de un deseo permanente de crecimiento? ¿Qué entrenamiento profesional tiene el candidato? ¿Qué aspecto específico de este entrenamiento puede tener aplicación en el trabajo de un preceptor?

2. ¿Es esta una persona físicamente vigorosa? ¿Cómo responde al estrés, a los conflictos, a la pérdida de sueño, a las largas horas de trabajo y el tener que enfrentar una diversidad de prioridades?

3. ¿Es el grupo familiar suficientemente flexible para adaptarse a vivir cerca del trabajo? ¿Tienen hijos? ¿De qué edad? ¿Es un matrimonio que se lleva bien? ¿Es adecuado el departamento que se les ofrece? ¿Qué se podría hacer para mejorar esa vivienda? ¿Qué sistemas de apoyo están disponibles para esta familia? ¿Necesita el cónyuge un empleo? Si es soltero, ¿qué circunstancias peculiares afrontará el preceptor en esta institución?

4. ¿Qué tipo de apoyo personal y profesional necesita esta persona? ¿Qué tipo de estímulo y apoyo podemos proveerle?

5. ¿Qué motiva a esta persona para considerar este trabajo? ¿Cómo fue su propia experiencia

como alumno interno? ¿Cómo reacciona esta persona delante del éxito? ¿del fracaso? ¿Existe alguna evidencia de co-dependencia?

6. ¿Tiene esta familia deudas mayores no pagadas, u otras obligaciones financieras? ¿Les resultará adecuado el salario que la escuela le ofrece?

7. ¿Cuáles son las metas a largo plazo de esta persona? ¿Incluyen deseos de mayor educación?

8. ¿Se le ha explicado la filosofía y la declaración de misión de la institución, las expectativas de la organización y la descripción de funciones de un preceptor?

9. ¿Consigue esta persona comunicarse de manera positiva con nosotros? ¿Es su apariencia personal apropiada en una entrevista como ésta? ¿Cuál es "la primera impresión" que uno recibe de esta persona?

10. ¿Qué experiencia ha tenido esta persona con adolescentes y jóvenes? ¿Cómo fue su propia vida de adolescente? ¿Puede comunicarse y actuar en medio de adolescentes y jóvenes? ¿Da evidencias de que será respetado?

Para los preceptores en perspectiva que quieren tener una permanencia significativa y exitosa, la lista también tiene algunas implicaciones importantes. Aquí presentamos algunas preguntas vitales que esta persona debería hacer y responder.

Preguntas que el preceptor en perspectiva debería hacerse

1. ¿Qué me motiva a considerar esta oportunidad de trabajo? ¿Tengo alguna cosa que necesito probarle a todos y que está afectando mis actitudes del momento?

2. ¿Es mi grupo familiar suficientemente seguro y flexible como para crecer bien en un ambiente de internado? ¿Podemos vivir con comodidad en este departamento? ¿Qué sistema de apoyo necesito? ¿Lo encontraré en este lugar?

3. ¿Qué tipo de apoyo profesional necesito recibir de la administración? ¿Cuán bien puedo manejar la crítica de mis superiores? ¿Qué apoyo necesito de parte del personal docente? ¿Puedo pedir con franqueza lo que necesito?

4. ¿Tengo la madurez espiritual y emocional para estar en un ministerio de servicio?

5. ¿Tengo la energía física suficiente para trabajar largas horas, tal vez en medio de tensiones? ¿Puedo soportar bien si de vez en cuando me falta el sueño?

6. ¿Qué educación y entrenamiento he recibido que puede ayudarme para este ministerio? ¿Estoy abierto a procurar un mayor entrenamiento?

7. ¿Cuáles son mis objetivos de largo plazo? ¿Siento que necesito más educación? ¿De qué manera la podría conseguir?

8. ¿Entiendo con claridad la descripción de trabajo y las expectativas que la organización tiene y que debo enfrentar? ¿Entiendo y apoyo la misión y la filosofía de esta institución? ¿Comprendo la cultura y tradiciones de este lugar?

9. Considerando el costo de vida local y nuestra situación financiera, ¿puedo vivir cómodamente con el salario que me ofrecen? ¿Podrá mi cónyuge conseguir también empleo, si lo deseara?

10. ¿Cuál es mi actitud y nivel de comodidad al trabajar con adolescentes y jóvenes? ¿Qué experiencia he tenido? ¿Cuán semejante o diferente será ser un preceptor de lo que he experimentado hasta ahora?

Obviamente esta lista no es exhaustiva. Existen muchas preguntas que deberían ser exploradas en un proceso de contratación, pero basados en las diez razones principales que inducen a los preceptores a irse, todas éstas son preguntas importantes y relevantes. Al hacérselas, se puede establecer un fundamento de comunicación claro, con expectativas claras, y una comprensión clara. Todo esto puede reducir la pérdida de preceptores y aumentar el período de servicio de ellos. Creo que merece nuestros mejores esfuerzos.

Preguntas para discutir

1. ¿Cuáles son los temas centrales de este capítulo?

2. Compare y contraste las razones para abandonar la profesión (1997) con la lista de 1969. Haga una lista de las razones que cree que serían importantes para usted.

3. ¿Cuáles son las ventajas y desventajas de que un preceptor permanezca muchos años en un colegio?

4. ¿Qué mecanismos de apoyo servirían para aliviar las cargas del preceptor y hacer su estadía más larga?

5. Dirija una investigación personal entre varios preceptores actuales y anteriores que usted conozca, y pídales que mencionen aquellos factores que fueron los causantes de su abandono de la profesión, o cuáles podrían haber sido éstas.

6. Con ayuda de la lista que enumera razones para dejar el ministerio del preceptorado, enumere y analice los asuntos que podrían hacerle pensar a usted en abandonar la profesión.

7. Prepare una lista de estrategias específicas para aumentar su nivel de energía, sentido de compromiso, y duración de servicio.

Capítulo 18
Mis palabras finales

Hemos llegado al último capítulo. En las páginas de este libro he compartido historias personales, puntos de vista profesionales, filosofías, teorías, y mi pasión por la profesión. Confío en que lo que he compartido con ustedes los animará a un servicio más responsable y a un mayor aprecio por el gran privilegio del ministerio de ser un preceptor.

Los jóvenes de la Iglesia Adventista del Séptimo Día son una herencia preciosa. Son más que el futuro de la iglesia: son el recurso valioso que tiene la iglesia *ahora*. ¡Cuán afortunado he sido de haber servido al Señor, a través de adolescentes y jóvenes, por medio del ministerio educacional de la iglesia! Para terminar, comparto mis reflexiones personales de alegría acerca de una vida con tantas bendiciones. ¡Estas son mis "palabras finales"!

Reflexiones personales

1. Alabo a Dios que ha obrado a pesar de mis debilidades humanas, me ha animado a encontrar maneras de crecer y me ha motivado a centrar mi vida en este ministerio.

2. Alabo a mi amante esposa, al apoyo de mi familia, a los amigos que me animaron y me confrontaron con amor honesto desde el mismo comienzo.

3. Alabo a todos mis estudiantes que crecieron en estatura y en madurez delante de mis ojos, se casaron, llegaron a ser padres, están sirviendo en sus iglesias y comunidades, y todavía siguen reconociendo el valor del tiempo que pasamos juntos.

4. Festejo el privilegio de haberme involucrado en la Asociación de Profesionales de Asuntos Estudiantiles desde su comienzo, y de servir en esta organización profesional, de diferentes maneras, a través de los años.

5. Festejo la oportunidad de haber podido ayudar como mentor de centenares de preceptores —hombres y mujeres— en talleres, conferencias, y consultas personales.

6. Festejo el privilegio que he tenido de viajar a otras partes del mundo en el nombre de la profesión, de la Universidad Andrews y de la Asociación de Profesionales de Asuntos Estudiantiles.

7. Celebro el honor de haber entrado en contacto con muchos de los legendarios preceptores de los últimos 50 años, compartiendo y aprendiendo de ellos en el proceso.

8. Festejo la bendición de una constitución física sólida, buena salud y la habilidad de no ser

afectado demasiado negativamente por las interrupciones y la pérdida de sueño.

9. Festejo el gozo de experimentar el proceso de esta profesión. Muy pocas veces he estado aburrido y he tenido muchos momentos de diversión en el camino.

10. Festejo la oportunidad de compartir algo de mí por medio de las páginas de este libro, orando para que esta contribución sea una bendición para todos ustedes, gracias al poder del Espíritu Santo.

APÉNDICE I

EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL DE LAS RESIDENCIAS ESTUDIANTILES

EVALUACIÓN PARA EL DESARROLLO DEL PERSONAL PARA RESIDENCIAS ESTUDIANTILES

Propósito

1. Ayudar a la administración en la selección de preceptores potenciales para las residencias estudiantiles.
2. Ayudar a los preceptores actuales en la evaluación profesional y estimular el crecimiento personal.
3. Guiar a los preceptores asociados y ayudantes en la evaluación profesional y el crecimiento personal.
4. Estimular el crecimiento personal de quienes se preparan para ser preceptores en esas residencias.

Cómo usar el formulario

Este instrumento realiza una evaluación en cuatro categorías generales:

1. Filosofía de la educación
2. Atributos personales
3. Actuación como modelo
4. Habilidades de liderazgo y administración

El evaluador, **al poner un círculo alrededor de la respuesta elegida,** asigna un valor numérico en estas categorías, en dos niveles:

La "Necesidad Institucional" (**NI**) se concentra en las necesidades percibidas de la institución y es determinada por el administrador o el equipo evaluador. Los números se interpretarán así:

3 - Esencial	1 - Aceptable
2 - Deseable	0 - Innecesario

El "Valor de Evaluación" (**VE**) se concentra en la persona, y es determinado por evaluaciones subjetivas, por información objetiva disponible, o por auto evaluación. Los números se interpretarán del siguiente modo:

4 - Excelente	1 - Pobre
3 - Bueno	0 - No medible
2 - Adecuado	

El "Resumen Real de Valores" (**RRV**) se logra multiplicando la "Necesidad Institucional" por el "Valor de Evaluación". (**NI** x **VE** = **RRV**). El **RRV** indica la medida total de la persona que se está evaluando. Los administradores pueden establecer un mínimo del "Resumen de Valores" (**RV**) de acuerdo con las exigencias de la tarea. Estos **RV** mínimos servirán como norma para el desarrollo profesional. (Por ejemplo, el administrador jefe puede esperar que un preceptor con experiencia tenga un **RV** mínimo de 110 en su Actuación como Modelo.)

Los porcentajes se determinan dividiendo el "Resumen Potencial de Valores" (**RPV**) por el "Resumen Real de Valores". El porcentaje general puede usarse como un medio de comparar un candidato con otro.

Este instrumento de evaluación se ha estado usando desde 1982, y fue creado por la Asociación Adventista de Personal de Asuntos Estudiantiles bajo la conducción de Donald W. Murray.

Instrumento de Evaluación para Preceptores

Nombre..... Cargo ..... Fecha .....

A. Filosofía de la educación	**NECESIDADES INSTITUCIONALES (NI) ***	**x**	**VALOR DE EVALUACIÓN (VE)****	**RESUMEN REAL DE VALORES = RRV**
1. Comprende la filosofía adventista de la educación	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
2. Identifica necesidades de desarrollo de los alumnos	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
3. Se proyecta como un preceptor educador profesional	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
4. Identifica una filosofía personal de la disciplina y puede aplicarla	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
5. Aplica la filosofía a los programas educativos	3 2 1 0	4 3 2 1 0		
6. Tiene un estilo de liderazgo que es compatible con el de supervisor	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
7. Está comprometido con su crecimiento profesional y personal	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
8. Tiene una visión equilibrada de los adolescentes y los jóvenes	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
9. Aprovecha toda oportunidad de enseñar y de aprender	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
10. Comprende los problemas y las oportunidades de la vida en las residencias	3 2 1 0		4 3 2 1 0	

RESUMEN **TOTAL NI =** **TOTAL VE =** **TOTAL RRV =**

RESUMEN REAL DE VALORES = (NI) x (VE) = (RRV) | **RRV / RPV=**

RESUMEN POTENCIAL DE VALORES = (NI X 40 = RPV) | **= %**

*** NECESIDADES INSTITUCIONALES**

3 - Esencial
2 - Deseable
1 - Aceptable
0 - Innecesario

****VALORES DE EVALUACIÓN**

4 - Excelente
3 - Bueno
2 - Aceptable
1 - Pobre
0 - No medible

B. Atributos personales	**NECESIDAD INSTITUCIONAL (NI)***	**x**	**VALOR DE EVALUACIÓN (VE)****	**=**	**RESUMEN REAL DE VALORES (RRV)**
1. Tiene estabilidad vocacional y practica buenas finanzas	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
2. Se relaciona bien con los adolescentes y jóvenes	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
3. Emocionalmente estable y flexible	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
4. Impone respeto pero es accesible	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
5. Tiene capacidad de motivación	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
6. Tiene sentido del humor y es equilibrado	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
7. Dispuesto a aprender	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
8. Puede aconsejar y comprende al desarrollo de los jóvenes	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
9. Tiene capacidad de comunicación y de resolver conflictos	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
10. Es maestro con experiencia	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
11. Acepta su responsabilidad por los residentes	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
12. Tiene mucha energía y controla su estrés	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
13. Es positivo y expresa adecuadamente sus sentimientos personales	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
14. Sabe de reparaciones y de las funciones del mantenimiento	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
15. Es sensible a los problemas y diferencias culturales, étnicas y de sexo	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
16. Se relaciona con los demás como un líder espiritual	3 2 1 0		4 3 2 1 0		

RESUMEN **TOTAL NI =** **TOTAL VE =** **TOTAL RRV =**

RESUMEN REAL DE VALORES = (NI x VE = RRV) | **RRV / RPV =**

RESUMEN POTENCIAL DE VALORES (NI x 64= RPV) = | **= %**

*** NECESIDADES INSTITUCIONALES**

3 - Esencial
2 - Deseable
1 - Aceptable
0 - Innecesario

****VALORES DE EVALUACIÓN**

4 - Excelente
3 - Bueno
2 - Aceptable
1 - Pobre
0 - No medible

C. Actuación como modelo	NECESIDAD INSTITUCIONAL (NI)	x	VALOR DE EVALUACIÓN (VE)	=	RESUMEN REAL DE VALORES (RRV)
1. Tiene relaciones familiares estables	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
2. Está comprometido con el crecimiento de relaciones	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
3. Tiene una relación personal con Cristo	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
4. Participa en las actividades y programas escolares y de la iglesia	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
5. Devuelve un diezmo honesto	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
6. Elige su estilo de vida y recreaciones en armonía con los principios adventistas	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
7. Es leal al colegio y a la iglesia	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
8. Es efectivo bajo circunstancias estresantes, interrupciones y pérdida de sueño	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
9. Produce una impresión positiva con su apariencia personal	3 2 1 0		4 3 2 1 0		
10. Se preocupa por los diferentes grupos de edades y confía en ellos de forma apropiada	3 2 1 0		4 3 2 1 0		

RESUMEN **TOTAL NI =** **TOTAL VE =** **TOTAL RRV =**

RESUMEN REAL DE VALORES =
(NI) x (VE) = (RRV)

RESUMEN POTENCIAL DE VALORES =
(NI X 40 = RPV)

RRV / RPV =

= %

*** NECESIDADES INSTITUCIONALES**

3 - Esencial
2 - Deseable
1 - Aceptable
0 - Innecesario

****VALORES DE EVALUACIÓN**

4 - Excelente
3 - Bueno
2 - Aceptable
1 - Pobre
0 - No medible

D. Capacidad administrativa y de liderazgo

NECESIDAD INSTITUCIONAL (NI)*		VALOR DE EVALUACIÓN (VE)**		RESUMEN REAL DE VALORES (RRV)
1. Adiestra y supervisa bien a sus alumnos ayudantes	3 2 1 0	x	4 3 2 1 0	=
2. Adiestra y supervisa bien al personal profesional de la residencia	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
3. Completa las tareas asignadas	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
4. Usa bien la capacidad de delegar	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
5. Usa sentido común y buen juicio al hacer decisiones	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
6. Dirige con energía y entusiasmo adecuados	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
7. Es intuitivo y observador	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
8. Tiene un adecuado sentido de las prioridades	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
9. Es respetado y apoyado por los estudiantes	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
10. Es respetado y apoyado por los padres	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
11. Es respetado y apoyado por los colegas	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
12. Presenta buenos temas devocionales	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
13. Entiende las demandas administrativas del preceptorado	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
14. Toma iniciativas	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
15. Trabaja bien como miembro de un equipo	3 2 1 0		4 3 2 1 0	
16. Tiene un adecuado sentido de límites	3 2 1 0		4 3 2 1 0	

RESUMEN **TOTAL NI =** **TOTAL VE =** **TOTAL RRV =**

RESUMEN REAL DE VALORES =
(NI) x (VE) = (RRV)

RESUMEN POTENCIAL DE VALORES =
64 = RPV)

RRV / RPV =
(NI x
= **%**

*** NECESIDADES INSTITUCIONALES**

3 - Esencial
2 - Deseable
1 - Aceptable
0 - Innecesario

****VALORES DE EVALUACIÓN**

4 - Excelente
3 - Bueno
2 - Aceptable
1 - Pobre
0 - No medible

INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN

Resumen y evaluación final

Nombre..... Cargo ..... Fecha .....

Instrucciones: Anote los valores subtotales de cada categoría en los lugares apropiados de la tabla siguiente. Esto le permitirá hacer comparaciones rápidas de diversos temas:

1. Necesidades institucionales mínimas en las cuatro categorías.
2. El "valor de evaluación" de la persona evaluada en las cuatro categorías.
3. El "resumen *real* de valores" en las cuatro categorías.
4. El "resumen *potencial* de valores" en las cuatro categorías.
5. Se pueden hacer otras comparaciones entre las cuatro categorías. Se pueden establecer estrategias posteriores de crecimiento, de decisiones, y recomendaciones sobre la base de las necesidades percibidas.

	No. de elementos en las categorías	Necesidades institucionales (NI)	Valores de evaluación (VE)	Resumen real de valores (RRV)	Resumen potencial de valores (RPV)	%
FILOSOFÍA EDUCATIVA	10					
ATRIBUTOS PERSONALES	16					
ACTUACIÓN COMO MODELO	10					
CAPACIDAD ADMINISTRATIVA Y LIDERAZGO	16					
PROMEDIO						

RESUMEN E IMPRESIONES SOBRE LA ENTREVISTA:

Firma del jefe de la comisión de evaluación .....

APÉNDICE II

UNA BREVE HISTORIA DE LA ASOCIACIÓN DE PERSONAL DE ASUNTOS ESTUDIANTILES

Historia de la Asociación de Personal de Asuntos Estudiantiles (APAE)

Todo comenzó en el Seminario-taller para Preceptores de 1975, en la Universidad Andrews. La directora del seminario, Mercedes Dyer, animó a los presentes a considerar las ventajas de una organización profesional para los preceptores adventistas. Los presentes eligieron una comisión y así comenzó la difícil tarea de crear una estructura organizativa y sus estatutos. Gary Dickson (Colegio Unión del Atlántico), Fay Blix (Colegio de Walla Walla), David Penner (Colegio secundario de la Gran Miami) y Don Murray (Colegio secundario Blue Mountain) fueron los miembros de esa comisión original. Pronto prepararon un borrador de estatutos y eligieron un nombre. La organización naciente fue llamada la "Asociación de Preceptores Adventistas del Séptimo Día" (ASDARHD, sus siglas en inglés).

La maquinaria se movió lentamente hasta el otoño de 1977. Habiéndose mudado a la Universidad Andrews, Dickson y Murray decidieron que la visión original era demasiado pequeña. Debían incluirse a los miembros de todas las áreas de servicios a los estudiantes. Con esta idea, Dickson y Murray se reunieron con unas cincuenta personas en el Colegio Unión de Columbia, en marzo de 1978.

La primera organización tuvo sus frustraciones. Algunos estaban seguros de que una organización oficial nunca funcionaría. Otros veían poco futuro en tener dentro de la misma estructura al personal de los colegios secundarios junto con los de los colegios superiores. Unos pocos pensaban que esta organización frenaría la espontaneidad y la creatividad. Algunos no creían que siquiera hubiera necesidad de crear una organización profesional adventista. Los sentimientos eran diversos, y a algunos se les terminaba la paciencia muy pronto.

Como parte del estudio, Dyer sugirió que la organización se llamara "Asociación del Personal de Asuntos Estudiantiles". Eso pareció calmar a quienes dudaban, y así nació APAE. David "Bud" Dickerson, en ese momento de la Universidad de Loma Linda, fue elegido como su primer presidente. Pronto después de su elección fue designado como director de asuntos estudiantiles en el Colegio Unión del Atlántico. Bajo la dirección de Dickerson se eligió un logo, se imprimió papel con membrete para la correspondencia, y se planificaron las dos primeras conferencias.

Las metas de la organización de APAE fueron fijadas en los primeros estatutos oficiales. Los miembros deseaban:

1. Promover los principios de la educación cristiana con un énfasis especial en el desarrollo de los estudiantes.

2. Promover el crecimiento y la integración cristianos en todas las dimensiones del desarrollo intelectual, físico, espiritual, emocional, social y vocacional.

3. Esforzarse hacia la meta de la excelencia profesional y ética, estimulando a los miembros a demostrar la efectividad de la educación para el desarrollo mediante diversas medidas de responsabilidad y rendición de cuentas.

4. Encontrar diversos métodos y materiales para el desarrollo profesional de los miembros de la asociación, y comunicárselos.

5. Servir como la voz de los miembros al tratar temas y tendencias de la profesión.

APAE sirve a sus miembros mediante:

1. *The Window* [La ventana], un boletín de noticias bimestral.
2. Conferencias internacionales anuales.
3. Ocho organizaciones regionales dentro de Norteamérica.
4. Organizaciones regionales internacionales en las divisiones del Sur del Pacífico, Interamericana, Trans-Europea, y Euro-Africana.
5. Un sitio Web en la Internet.
6. Seminarios-talleres para preceptores cada verano, realizados ya sea en la Universidad Andrews o de Loma Linda.
7. Otorgamiento de un certificado como Educador de Vida en Internados.

Hasta ahora ha habido veintidós hombres y mujeres que dirigieron la organización como presidentes, provenientes de diversas áreas de la profesión, siendo su presidente actual Ralph Perrin, Decano de Asuntos Estudiantiles, Universidad de Loma Linda.

BIBLIOGRAFÍA

Akers, George (1995). "Ten Questions a Discipline Committee Should Ask Before Voting" Manuscrito no publicado, Universidad Andrews, Escuela de Educación, Berrien Springs, MI.

_____ (1998). "Training Champions for God: A Model of E. G. White's Concepts of Christian Education". Manuscrito no publicado, Universidad Andrews, Escuela de Educación, Berrien Springs, MI.

American Psychiatric Association. (1994). *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (4ta. ed.). Washington, DC: American Psychiatric Association.

Astin, A. W. (1993). *What Matters in College*. San Francisco, CA: Josey-Bass Publishers.

Axtell, R. E. (1990). *Do's and Taboos of Hosting International Visitors.* Nueva York: John Wiley and Sons.

Battle Creek College: First Annual Catalogue. (1874-75). Battle Creek, MI: Review and Herald Steam Book and Job Print.

Battle Creek College: Second Annual Catalogue. (1875-76). Battle Creek, MI: Review and Herald Steam Book and Job Print.

Battle Creek College: Third Annual Catalogue. (1876-77). Battle Creek, MI: Review and Herald Steam Book and Job Print.

Battle Creek College: Seventh Annual Catalogue. (1880-81). Battle Creek, MI: Review and Herald Steam Book and Job Print.

Battle Creek College: Twelfth Annual Calendar. (1885-86). Battle Creek, MI: Review and Herald Publishing.

Berger, K. S. (2000). *The Developing Person: Through Childhood and Adolescence*. Nueva York: Worth Publishers.

Blimling, G. S. y L. T. Miltenberger. (1984). *The Resident Assistant* (2da. ed.). Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing Company.

Brammer, L. M. y G. MacDonald. (1996). *The Helping Relationship: Process and Skills* (6ta. ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

Brantley, P. (1999, Verano). "Upper Columbia Academy's H. O. P. E. Task Force Program". *The Journal of Adventist Education*, 26-28).

Brislin, R. W., K. Cushner, C. Cherrie y Y. Mahealani. (1986). *Intercultural Interactions: A Practical Guide.* (6ta. ed.). Newbury Park, CA: SAGE Publications, Inc.

Brunstetter, R. W. (1998). *Adolescents in Psychiatric Hospitals*. Springfield, IL: Charles C. Thomas Publishers.

Campbell, R. (1993). *How to Really Love Your Teenager*. Colorado Springs, CO: Chariot Victor Publishing.

Chickering, A. (1969). *Education and Identity.* San Francisco, CA: Jossey-Bass Publications.

_____. (1984). "Chickering Seven Vectors of Development". En G. Blimling y L. Miltenberger (1984), *The Resident Assistant* (2da. ed.). Dubuque, IA: Kendall/Hunt Publishing Company

Clarke, J. I. (1999). *Connections: The Threads that Strengthen Families.* Center City, MN: Hazelden.

Clarke, J. I. y C. Dawson. (1998). *Growing Up Again.* Center City, MN: Hazelden.

Collins, G. R. (1991). *Excellence and Ethics in Counselling.* Dallas, TX: World.

Coons, F. (1974). "The Developmental Tasks of the College Student". En D. DeCoster y P. Mable, eds. (1974). *Student Developmental and Education in College Residence Halls*. Washington, DC: American College Personnel Association.

Covey, S. R. (1989). *The Seven Habits of Hichly Successful People.* Nueva York: Simon & Schuster, Inc.

DeCoster, D. A. y P. Mable, eds. (1974). *Student Developmental and Education in College Residence Halls.* Washington, D. C.: American College Personnel Association.

_____. (1980). *Personal Education and Community Development in College Residence Halls.* Cincinnati, OH: American College Personnel Association.

Dickson, G. y J. D. Thayer. (1993). *Advisor's Guide to the Developmental Advising Inventory.* Paradise, CA: Developmental Advising Inventories.

Dudley, R. (1992). *Valuegenesis: Faith in the Balance.* Riverside, CA: La Sierra University Press.

Dyer, M. y N. Evans, (Setiembre de 1968). "What Administrators Expect From Their Deans". *The Dean's Window, 27*, 9, 10.

Dyer, M., (Febrero de 1969). "Survey Findings Concerning Residence Hall Deans in the U. S.". *The Dean's Window, 27*, 6, 7.

Ellison, C. (1994). *From Stress to Well-being.* Waco, TX: Word.

Evans, N. y M. Dyer, (eds). (1975). *Readings for Residence Hall Personnel.* Loma Linda, CA: Loma Linda University Press.

_____. (1980). *Readings for Residence Hall Personnel.* Loma Linda, CA: Loma Linda University Press.

Faber, A. y E. Mazlish. (1980). *How to Talk so Kids Will Listen and Listen so Kids Will Talk.* Nueva York: Avon Books.

Fischer, B. (1995). *Growing Beyond the Addiction Model: A Model of Compulsive Behavior and Distrubance of the Self.* Minneapolis, MN: Módulo 8. Capella University.

Fossum, M. A. y M. J. Mason. (1986). *Facing Shame.* Nueva York: W. W. Norton and Co.

Freiberg, K., (ed.). (1998). *Human Development 1998/99.* Guilford, CT: Dushkin/McGraw-Hill.

Gibb, J. R. (1980). "Dynamics of Leadership and Communication". En D. A. Coster y P. Mable, (eds). *Personal Education and Development in College Residence Halls.* (Cincinnati, OH: American College Personnel Association.

Ginott, H. (1969). *Between Parent and Child.* Nueva York: Avon Books.

Glen, H. S. y J. Nelson. (1989). *Raising Self-reliant Children in a Self-indulgent World.* Rocklin, CA: Prima Publishing and Communications.

Gorski, T. T. (1993). *Getting Love Right: Learning the Choices of Healthy Intimacy.* Nueva York: Simon and Schuster.

Graf, A. S. (1929). *School Home Manual.* Mountain View, CA: Pacific Press Publishing Association.

Gray, J. (1992). *Men are From Mars, Women are From Venus.* Nueva York: Harper Collins Publishers.

Gullotta, T. P., G. R. Adams y C. A. Markstrom. (1999). *The Adolescent Experience.* San Diego, CA: Academic Press.

Hales, D. (1999). "The Female Brain". En K. Gilbert (ed.), *Marriage and Family 99/00.* Guilford, CT: Dushein/McGraw-Hill.

Harder, F. E. J. (Setiembre de 1964). "What the Administrator Expects of the Residence Hall Dean", *The Dean's Window 24,* 2-7.

Hart, A. D. (1987). *Counselling the Depressed.* Dalles, TX: Word.

Hoilette, N. W. (1998). *The Student Services Curriculum.* Berrien Springs, MI: Documento no publicado, Universidad Andrews, División de Servicios al Estudiante.

Hubbard, M. G. (1992). *Women: The Misunderstood Majority.* Waco, TX: Word.

Josselson, R. (1996). *The Space Between Us.* Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Kaplan, P. (1993). *The Human Odissey: Life-span Development* (2da. ed.). St. Paul, MN: West Publishing Company.

Keating, D. P. (1980). "Thinking Processes in Adolescence". En E. Zigler y M. Finn-Stevenson (1987). *Children: Developmental and Social Issues.* Lexington, MA: D. C. Health and Company.

Kuh, G., J. H. Schuh, E. J. Whitt y asociados. (1991). *Involving Colleges.* San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Lewis, M. y J. H. Haviland, (eds.). (1993). *Handbook of Emotions.* Nueva York: The Guilford Press.

Lips, H. (2001). *Sex and Gender: An Introduction.* Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company.

Martin, G. L. (1992). *Critical Problems in Children and Youth.* Dallas, TX: Word, Inc.

Maxmen, J. S. y N. G. Ward. (1995). *Essential Psychopathology and its Treatment.* Nueva York: W. W. Norton and Company.

McCoy, K. (1982). *Coping with Teenage Depression.* Nueva York: New American Library.

Miller, D. R. (1994). *Counseling Families After Divorce.* Dallas, TX: Word.

Murray, D. W. (1970). "Why Would Anyone Ever Want to be a Dean of Boys". College Place, WA: Proyecto de maestría no publicado, Walla Walla College, Departamento de Educación.

_____. (1999). "History of The Adventist Student Personnel Association". Berrien Springs, MI. Manuscrito no publicado: The Adventist Student Personnel Association.

Murray, S. E. (1997). "Differences Between Discipline and Punishment". Berrien Springs, MI: Manuscrito no publicado. Universidad Andrews, Departamento de Ciencias de la Conducta.

_____. (1998). "The Apology: A Therapeutic Model". Berrien Springs, MI: Manuscrito no publicado. Universidad Andrews, Departamento de Ciencias de la Conducta.

Newman, B. M. y P. R. Newman. (1999). *Development Through Live: A Psycho-social Approach* (7a. ed.). Belmont, CA: Wadsworth Publishing Company.

Newton, F. B. y K. L. Ender. (1980). *Student Development Practices: Strategies for Making a Difference.* Springfield, IL: Charles C. Thomas Publishers.

Nichols, M. P. y R. C. Schwartz. (1998). *Family Therapy.* Boston, MA: Allyn and Bacon.

Northrup, C. (1998). *Women's Bodies, Women's Wisdom.* Nueva York: Bantam Books.

Olson, D. H. y J. DeFrain. (2000). *Marriage and the Family: Diversity and Strengths.* Mountain View, CA: Mayfield Publishing Company

Oosterwal, G. (1995). *Community in Diversity: A Workbook.* Benton Harbor, MI: Patterson Printing.

Papalia, D. E. y S. W. Olds. (1987). *A Child's World: Infancy Through Adolescence.* Nueva York: McGraw Hill Book Company.

Paul, A. M. (1999). "Where Bias Begins: The Truth About Stereotypes". En *Personal Growth and Behavior 99/00.* Guilford, CT: Duskin/McGraw Hill.

Perry, C. M. (1933). *Henry Philip Tappan.* Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.

Potter, B. (1993). *Beating Job Burnout: How to Transform Work Pressure into Productivity.* Berkeley, CA: Romir Publishing.

Powell, J. R., S. A. Plyer, B. A. Dickson y S. D. McClellan. (1969).*The Personnel Assistant in College Residence Halls.* Boston, MA: Houghton Mifflin Company.

Ricker, H. (1974). "The Role of Residence Educators". En *Student Development and Education in College Residence Halls*, de D. DeCoster y P. Mable, eds. Washington, D. C.: American College Personnel Association.

Rutter, V. B. (1998). "Adolescence, Whose Hell is It?" En *Human Development 98/99.* Guilford, CT: Duskin/McGraw Hill.

Schiamberg, L. B. (1988). *Child and Adolescent Development.* Nueva York: Macmillan Publishing Company.

Schroeder, C. C. y P. Mable (1994). *Realizing the Educational Potential of Residence Halls.* San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.

Schaef, A. W. (1986). *Codependence: Misunderstood-mistreated.* San Francisco, CA: Harper and Row, Publishers.

Schaef, A. W. y D. Fassel. (1988). *The Addictive Organization.* San Francisco, CA: Harper and Row, Publishers.

Seventh-day Adventist Yearbook. (2000). Hagerstown, MD: Review and Herald Publishing Association.

Simon, S. y S. Simon. (1990). *Forgiveness.* Nueva York: Warner Books, Inc.

Simpson, D. B. (1999). "Forgiveness: What is it and What Can We Do With it". *Marriage and Family: A Christian Journal, 2* (3), 293-303.

Smith, H. W. (1994). *The 10 Natural Laws of Successful Time and Life Management.* Nueva York: Warner Books.

Stoltz, P. G. (1997). *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities.* Nueva York: John Wiley & Sons.

Swihart, J. J. y G. C. Richardson. (1987). *Counseling in Times of Crises.* Dallas, TX: Word.

Tannen, D. (1990). *You Just Don't Understand: Men and Women in Conversation.* Nueva York: Ballantine Books.

_____. (1994). *Talking from 9 to 5: How Women's and Men's Conversational Styles Affect Who Gets Heard, Who Gets Credit, and What Gets Done at Work.* Nueva York: William Morrow and Company.

Upcraft, M. L. (1982). *Residence Hall Assistants in College.* San Francisco, CA: Jossy-Bass Publishers.

Upcraft, M. L. y J. H. Schuh. (1996). *Assessment in Student Affairs: A Guide for Practitioners.* San Francisco, CA: Jossy-Bass Publishers.

Van Cleave, S, W. Byrd y K. Revell. (1987). *Counseling for Substance Abuse and Addiction.* Dallas, TX: Word.

Weir, C. (Enero de 1969). "Why Deans Quit". *The Dean's Window. 28*, 6, 7.

White, E. G. de. (1955). *Patriarcas y profetas.* Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.

_____. (1959). *El ministerio de curación.* Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.

_____. (1971). *Consejos para los maestros, padres y alumnos.* Mountain View, CA: Publicaciones Interamericanas.

_____. (1978). *El evangelismo.* Florida, Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.

_____. (1987). *El Deseado de todas las gentes.* Florida, Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.

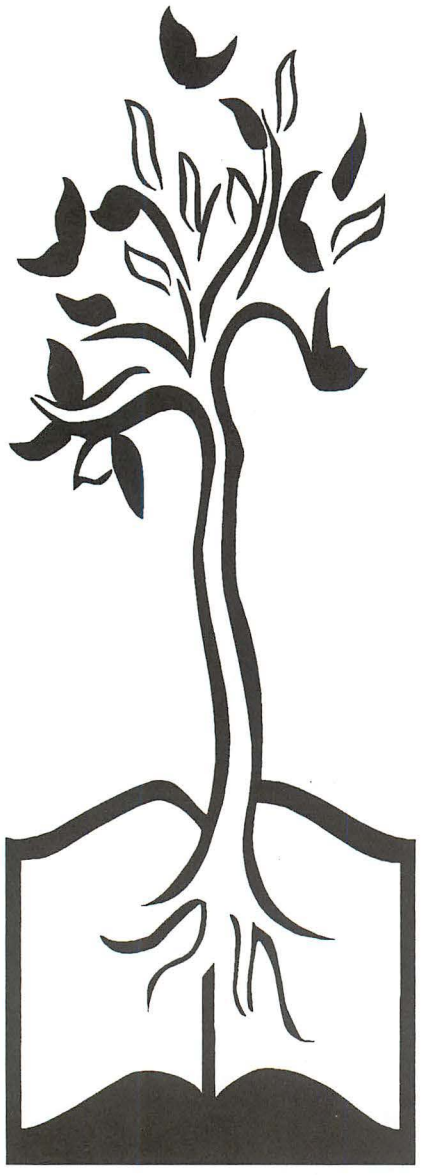
_____. (1991). *Palabras de vida del gran Maestro*, 4a. ed. Florida, Buenos Aires, Asociación Casa Editora Sudamericana.

_____. (1995). *Notas biográficas.* Florida, Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.

_____. (1998). *La educación* (1a. reimp.). Florida, Buenos Aires: Asociación Casa Editora Sudamericana.

Whitt, E. y G. Bliming. (1997). *Principles of Good Practice for Student Affairs.* Washington, D. C.: American College Personnel Association/National Association of Student Personnel Administration.

Zigler, E. F. y M. Finn-Stevenson. (1987). *Children: Development and Social Issues.* Lexington, MA: D. C. Health and Company.



"Como habéis recibido
al Señor Jesucristo, andad
en él; ***arraigados*** y edificados
en él, y confirmados en la fe,
rebosando en acción de
gracias"

Colosenses 2:6-7