



Estimada Comunidad de Fuller,

Como muchos de ustedes saben, el mes pasado tomamos decisiones importantes con la Junta Directiva y desde Mayo del 2018 cuando se decidió que Fuller debía vender el campus de Pasadena, hemos estado trabajando hacia ellas. En aquel entonces, el reto que enfrentábamos era el consolidar modelos educacionales y de negocios para asegurar la sustentabilidad de Fuller y para orientarnos hacia una nueva era de aprendizaje teológico. Los líderes de división y el Grupo de Trabajo para el Futuro de Fuller tenían la tarea de considerar detalles misionológicos, financieros, educativos y de visión para informar esa decisión y presentar recomendaciones a la junta.

Han habido muchos cambios en el ínterin entre la reunión del 2018 y la de la semana pasada. Movimientos sísmicos en la cultura, en la industria de la educación de posgrado, en la iglesia y aún para Fuller ha sido difícil mantenernos al corriente de la comunicación al respecto. En medio de todo esto, hemos presenciado importantes nombramientos en las posiciones más altas del liderazgo académico, exitosas auditorías claves de acreditación, trabajo necesario alrededor de la inclusión y la equidad, el lanzamiento de FULLER Formation, un compromiso renovado a las relaciones con ex-alumnas y ex-alumnos, la elección de arquitectos para el nuevo campus y decenas de entrevistas completadas para el diseño.

Un evento notable al terminar las juntas que tuvimos en Enero fue la reunión con empleados donde el nuevo presidente de la junta directiva, Dan Meyer, y los miembros veteranos de la junta directiva Cliff Penner, Meritt Sawyer, Daniel Villanueva y Jean Burch ofrecieron una disculpa a nombre de la junta por su contribución al clima de inseguridad financiero en los últimos años y por la falta de conexión entre la junta directiva y la comunidad. Meyer respondió a los que expresaron en voz alta, “¿Hemos traído a la luz todo lo que tiene que ser expuesto?” Pese a no poder predecir cada aspecto del futuro, dijo “creemos que ya estamos completamente sumergidos en una infinidad de realidades perturbadoras que nos han llevado a donde estamos hoy y entendemos la compleja y dinámica realidad que Fuller está enfrentando. Este es un momento de inflexión clave en el ministerio de Fuller y aunque los cambios son formidables, tenemos una gran convicción que hay un camino creativo delante de nosotros. Nuevamente nos comprometemos a trabajar con el Presidente Labberton, la administración, la facultad y el personal administrativo para emprender acciones críticas y necesarias para alcanzar ese futuro.

Un año más tarde, durante las conferencias de la Mesa Directiva de mayo 2019, el Grupo de Trabajo para el Futuro de Fuller y los líderes divisionales presentaron fuertes recomendaciones que fueron aceptadas por la junta y otros reportes representativos de años de trabajo estratégico que comenzó aún antes de tomar la decisión de la venta. Entre todas las recomendaciones se

encontraban los compromisos centrales a guiar el proceso, los planes y el diseño para un nuevo campus en Pomona, consideración integral y estratégica de los bienes materiales y la distribución del lugar de trabajo, estrategias para la matriculación estabilizada, el lanzamiento de la Plataforma de Liderazgo de Fuller para estudiantes, el exitoso aniversario celebrado por FULLER studio, cambios al modelo educacional, un nuevo compromiso con los ex-alumnos, tracción hacia un cambio en la inclusión y equidad y un plan viable para un presupuesto balanceado entre otros. (Además, un plan estratégico está en proceso y se finalizará en Octubre 2019). Sin la robusta participación de la facultad, el personal administrativo, los administradores y los consejeros de la junta, estas recomendaciones—y los planes futuros de Fuller que esto representa—no hubiera sido posible.

Teniendo en cuenta que todos estos planes están en proceso, se ven afectados por las interrupciones continuas y que, necesariamente, se entrelazan, a continuación se encuentran algunos aspectos destacados que pueden ser de interés.

Compromisos Centrales

Con el fin de tener principios rectores en torno al desafío, tanto para ser un “Fuller nuevo” en todas las formas necesarias cuando lleguemos a nuestros nuevos espacios como para seguir siendo “el mismo Fuller” en formas igualmente importantes, los líderes divisionales, el comité de avance de la misión, el Grupo de Trabajo del Futuro de Fuller y un comité ejecutivo elaboraron un documento que contiene los siguientes “compromisos centrales”.

- *Ethos central: Una comunidad global, multicultural y centrada en el evangelio.* Nos comprometemos a vivir mucho más plenamente la nueva humanidad creada por el trabajo de reconciliación de Cristo, buscando encarnar esto en todos los aspectos de nuestra vida común: junta directiva, administración, personal docente, personal, estudiantes y ex alumnos.
- *Asociación central: La iglesia en misión en el mundo.* Nos comprometemos a través de nuestra facultad, personal, centros de diversidad, centros de innovación, estudiantes y exalumnos a colaborar con las muchas expresiones de la iglesia de Cristo en la formación de líderes siervos maduros.
- *Práctica central: Educación interpersonal en múltiples plataformas.* Nos comprometemos con la visión de que, en cualquier lugar del mundo y a través de cualquier método de aprendizaje, en cohortes, campus, métodos híbridos, en línea o en nuestra propia plataforma, la experiencia de Fuller de los estudiantes y estudiantes será interpersonal, orientada a la comunidad e informada por el corazón relacional del evangelio.
- *Oferta central: Estudio académico a escala.* Nos comprometemos a fortalecer aún más nuestro apoyo a la investigación y academia, distribuyendo sus frutos en múltiples idiomas, y haciéndolo a través de publicaciones académicas y populares, excelentes cursos de estudio para estudiantes a nivel de posgrado, recursos para estudiantes a través de nuestros centros y la Plataforma de Liderazgo Fuller, y como una voz clara en el mundo a través del estudio FULLER.
- *Distintivo central: tres escuelas, una experiencia Fuller.* Nos comprometemos a mantener un

alto nivel de investigación en psicología, misión y teología. Todos los estudiantes de Fuller estarán conformados por estas tres perspectivas cruciales, aun cuando cada escuela continúe fortaleciendo su contribución distintiva.

- *Política central: sostenibilidad operativa y recursos crecientes.* Nos comprometemos a un uso disciplinado de nuestros recursos, a través de una excelencia clara y consistente en las operaciones, así como a la expansión de los recursos financieros disponibles para nuestra misión, a fin de asegurar un futuro sostenible y un entorno de trabajo y servicio próspero.

Noticias sobre la venta del Campus de Pasadena/Construcción del Campus en Pomona

Venta de Pasadena: consideraciones detalladas sobre un conjunto tan único y, sin embargo, tan complicado como el de Fuller, ha hecho que los detalles del precio de venta, las fechas de cierre y las tasas de arrendamiento entre Fuller y los compradores con los que hemos suscrito un acuerdo sean complicados y fluidos. Esto puede (y ha) afectado el diseño y los planes de capacidad en sentido descendente. Esta es una parte natural de un proceso de venta comercial hasta que se complete un acuerdo, pero debido a que debemos planear y construir simultáneamente, los procesos superpuestos requieren planes rigurosos con fluidez y, a menudo, estricta confidencialidad. Sin embargo, a medida que estas negociaciones avanzaron y los cálculos en torno a la construcción continúan siendo más seguros, tenemos más claridad en cuanto a la relación entre espacio y la asequibilidad del presupuesto. Esta claridad generó la consideración inicial del campus de Houston y las posibilidades de espacio de trabajo virtual, abriendo nuevas perspectivas de pensamiento y adaptación, con el potencial de fortalecer la preservación de algunos espacios y programas críticos para nuestra misión. Esto hace que la opción de Houston sea atractiva, y que sea perseguida por sus propios méritos.

Nuevo diseño del campus: la firma de diseño de la Asociación de Formación con Cannon Design, dirigida por el arquitecto John K. Chan, comenzó a imaginar un nuevo espacio alrededor del objetivo móvil de la venta / construcción (una perspectiva desafiante, especialmente en medio de la interrupción financiera y de la industria). Esos diseños se detuvieron temporalmente mientras se incrementaban los costos de construcción y se llevaron a cabo complicadas negociaciones de estacionamiento, lo que afectó el área del edificio del campus. El Comité Directivo de Diseño recientemente volvió a reunirse en torno a una segunda estrategia de diseño que se presentó a la junta en mayo y a los empleados poco después. “El nuevo enfoque arquitectónico presenta un edificio en masa que presenta una serie de terrazas que se abren hacia las vistas de Pomona y las importantes estructuras históricas cercanas”, señala Chan.

Una nota sobre el estacionamiento y la construcción: Los supuestos basados en la mejor información disponible en el momento sobre muchos elementos de la mudanza se realizaron en la primavera de 2018, pero las realidades actualizadas han afectado esos supuestos en muchas áreas, como el estacionamiento y los costos de construcción. Nuestra estrategia de estacionamiento original se basó en gran medida en el estacionamiento con arrendamiento en un 100%, un arreglo que cambió recientemente en su conveniencia. Como resultado, hemos elaborado un plan modificado para arrendar y poseer que es más para el beneficio de Fuller. (En el plan actual, Fuller será propietario de 200 espacios de estacionamiento y arrendará el saldo requerido por nuestras necesidades). De

manera similar, un año después de que se hicieron las suposiciones originales, se hicieron cálculos más realistas que afectan las aspiraciones de diseño. Un concepto de diseño basado en extensas entrevistas internas de empleados sobre las necesidades de espacio, combinado con un mercado de construcción muy volátil en California (que ha experimentado una escalada importante en los costos), ha dado como resultado la necesidad de reducir la superficie cuadrada del diseño original. solicitar una revisión del diseño y consideraciones sobre el uso alternativo del espacio.

Distribución del lugar de trabajo (Pomona, Houston, Phoenix, opciones de usos virtuales)

Las consideraciones sobre el uso holístico de nuestros activos físicos han llevado a una discusión sobre la distribución del lugar de trabajo organizada en tres áreas: lo que poseemos, lo que podemos alquilar y cómo podemos trabajar de manera virtual. El campus de Pasadena está en proceso de ser vendido; el terreno en Pomona se ha asegurado para construir un nuevo campus con diseños en curso; nuestro programa MFT de Phoenix está prosperando; y nuestro campus en Houston ha sido magnánimamente dotado para Fuller, siempre y cuando se utilice para la educación teológica. Fuller tiene un historial de empleados que trabajan virtualmente, con más o menos 50 empleados ya comprometidos de esta manera. Los administradores y el personal de Recursos Humanos, IT y Enseñanza y Aprendizaje están trabajando juntos para formalizar las mejores prácticas para Fuller en torno a este tipo de acuerdo de trabajo. Otras necesidades de espacio, como viviendas para estudiantes alquiladas a una organización de terceros (como ha sido el caso durante décadas en Pasadena), o alquileres de oficinas alternativos están disponibles cerca del centro del campus.

Una nota sobre Houston: Houston es un mercado próspero que podría apoyar un seminario teológico del espíritu de Fuller, pero requiere el tipo de apoyo que una decisión como esta daría. Al mismo tiempo, nuestros arquitectos se reúnen con líderes de primera línea para comprender sus necesidades de espacio, mientras que los líderes de las divisiones calculan la cantidad y el tamaño de las oficinas privadas, los espacios de trabajo abiertos, la biblioteca y los espacios de convocatoria que necesitamos para lograr todos nuestros objetivos misionales. La propiedad de Houston es una parte clave de nuestra cartera financiera y ofrece una solución innovadora para las necesidades de espacio de oficinas; por lo tanto, estaremos considerando mudar algunas oficinas (en el vecindario de 50 a 75 personas) a Houston, aunque el número exacto y las funciones se decidirán ya que podemos trabajar juntos en esas realidades. Las recomendaciones preliminares se han presentado a la junta en un escenario de “qué pasaría si”, con un apoyo positivo. (Vale la pena señalar, para quienes puedan verse afectados por tal movimiento, que vivir en Houston con un salario de Pasadena sería más cómodo, ya que esperamos que sea el caso en Pomona. De acuerdo con una búsqueda rápida en bestplaces.net, Pasadena es 41.9 por ciento más caro que Pomona y 107 por ciento más caro que Houston.)

Cambios en el modelo de negocio educativo de Fuller

Los cambios propuestos y recientes al modelo de negocio educativo de Fuller son tanto estructurales como programáticos. Los cambios estructurales incluyen la decisión de mantener el modelo de tres escuelas, pero consolidar tres decanos en dos: la Escuela de Psicología (SOP)

y la Escuela de Estudios Interculturales con la Escuela de Teología (SIS/SOT). Esto facilitará una mayor integración entre las dos escuelas (representadas por los cambios a los títulos) así como el costo de apoyo administrativo, y también promoverá la consolidación de la eficiencia. El nombramiento de Amos Yong para el nuevo papel de decano SIS / SOT combinado ha sido aprobado con entusiasmo. Los cambios programáticos incluyen ofertas de títulos de maestría que irán de cinco a tres, con más flexibilidad en los programas de maestría SOT y SIS, y cambios en los títulos en español y coreano que incluyen ofertas en línea, posibles formatos de cohorte y monitoreo en la inscripción de clases.

Noticias en cuanto a la la acreditación

En los últimos seis meses, Fuller ha sostenido un impresionante remolino de nueve visitas de acreditación (cuatro a Pasadena, dos a Houston, dos a Phoenix y una a Irvine) por nuestros tres acreditadores (la Asociación Americana de Psicología, la Asociación de Escuelas Teológicas, y WASC Senior College and University Commission). Esta ráfaga de actividades de acreditación refleja una coincidencia de tiempo, la primera en la historia de Fuller, cuando nuestros procesos periódicos y de re-acreditación convergieron en el mismo período. Cada uno de estos equipos de acreditadores observó fortalezas importantes de nuestros programas, estudiantes, profesores y recursos, y cada una de las áreas identificadas de crecimiento potencial para el seminario. Las decisiones finales de cada acreditador no se conocerán hasta el verano (ATS y WSCUC) o el otoño (APA), dice Mari Clements, oficial de enlace de Acreditación y Acreditación, “pero hemos encontrado que los comentarios preliminares son alentadores y esperamos la reafirmación de nuestra acreditación separada, junto con el trabajo continuo para desarrollar nuestras fortalezas existentes y abordar nuestras áreas de crecimiento”.

Tres canales para la oferta académica de Fuller

A medida que el panorama de la educación superior continúa cambiando, hemos estado trabajando para encontrar nuevas formas de ofrecer la riqueza de investigación y academia de Fuller a tantas personas como sea posible. Nuestra estrategia ahora incluye tres canales distintos para que personas de todo el mundo se beneficien de los recursos de Fuller: Fuller Seminary ofrece los mismos programas de estudios teológicos rigurosos y tradicionales para los estudiantes a nivel de posgrado que hemos ofrecido durante más de setenta años; El estudio FULLER crea recursos en línea gratuitos para cualquier persona interesada en una vida espiritual más profunda; y ahora, con el lanzamiento de Fuller Leadership Platform, FULLER Formation y, pronto, FULLER Equip ofreceremos experiencias de formación y desarrollo de liderazgo a los estudiantes interesados en algo entre nuestras otras dos ofertas.

Estudiantes del Seminario Fuller

Marcus Sun, nuevo vicepresidente de Reclutamiento, Admisiones, Mercadeo y Retención Global (GRAMAR), y su equipo rediseñado están unidos en su compromiso de “brindar el más alto nivel de servicio y crear el sentido de pertenencia más sólido para cada estudiante y alumno que se une a la comunidad de aprendizaje formativo y riguroso de Fuller”. El más alto nivel de estudio para estudiantes de posgrado continúa siendo el motor que impulsa los programas de título tradicionales de Fuller, y la inscripción estabilizada para 2023 es

un objetivo establecido por los departamentos responsables de la inscripción de estudiantes nuevos y recurrentes. Debido a nuestra disminución en la inscripción de una década, con 1,000 estudiantes inscritos menos que en 2008, los primeros indicadores de un camino hacia la estabilización de la inscripción en 2023 son alentadores. Después de una disminución anual del 8 por ciento en las unidades de inscripción, en el otoño de 2018, las unidades totales para todos los programas en todos los idiomas disminuyeron a una tasa anualizada de solo el 3 por ciento en los siguientes trimestres de invierno y primavera de 2019. El trimestre de primavera también marcó cinco trimestres consecutivos de crecimiento en cuanto a nuevos estudiantes, y el primer trimestre en nuestra memoria reciente en que la inscripción de estudiantes para programas de maestría se mantuvo estable. Tenemos grandes esperanzas de que para 2023 nuestros nuevos estudiantes y estrategias de retención den frutos, pero apoyarlos durante este tiempo interino será crucial para ver que ocurra la estabilización.

Apéndice de la plataforma de liderazgo Fuller

La Plataforma de Liderazgo Fuller lanzó su primera oferta de suscripción el 24 de abril con la plataforma de Formación FULLER, destinada a los estudiantes que no buscan un título de seminario tradicional, sino que desean una formación personal y un aprendizaje permanente. La investigación y los recursos de los centros, institutos e iniciativas de la División de Formación de Liderazgo, así como de los profesores/as de nuestras tres escuelas, están disponibles a través de esta oferta para líderes de iglesias, mercados, educación y organizaciones sin fines de lucro. La plataforma se lanzó con 47 módulos de aprendizaje disponibles y nuevos módulos que se lanzan cada mes, sobre temas como vocación, relaciones saludables, liderazgo, desarrollo personal, cultura popular, prácticas espirituales, mujeres en el ministerio, ministerio juvenil e integración de la fe y el trabajo. Este nuevo esfuerzo extiende el alcance del Seminario Fuller para que los estudiantes satisfagan las demandas de una comunidad que busca un aprendizaje de por vida. Este otoño se verá el lanzamiento de FULLER Equip, una plataforma de desarrollo profesional con cursos que pueden llevar a un certificado profesional. De esta manera, la Plataforma de Liderazgo Fuller se convertirá en un flujo de ingresos de nuevos donantes y socios organizacionales.

audiencias del Estudio Fuller

Después de haber celebrado su tercer año, el estudio FULLER continúa creando recursos académicos y conversaciones de Fuller y ofreciéndolas a cualquier persona interesada en una vida espiritual profundamente formada. A través de su contenido profesional y gratuito, el estudio también refuerza la reputación global de Fuller, registrando más de 1,2 billones de impresiones el año pasado y más de 200,000 visitantes de 203 países al sitio en 2018. El estudio FULLER y su revista complementaria, FULLER, son galardonados con múltiples premios los esfuerzos de Fuller los cuales se asocian con la Plataforma de Liderazgo y el Seminario Fuller para extender el alcance de la academia, el aprendizaje y los recursos de Fuller a audiencias globales. “Uno de nuestros objetivos”, dice el jefe de narradores y vicepresidente de comunicaciones Lauralee Farrer, “es que el estudio FULLER sea un lugar hospitalario donde la gente pueda buscar recursos de confianza en temas con un componente espiritual para quienes quieran pensar más profundamente en su espiritualidad. Material

libre y original como Bono y Eugene Peterson en los Salmos, Martin Scorsese en su película Silence, Beth Moore en la misoginia en la iglesia, David Brooks en la comunidad, Willie Jennings en la raza y la identidad, Jacqueline Fuller en la filantropía o Pete Docter en la narración de cuentos son ejemplos de conversaciones que ocurren en Fuller para que el estudio pueda tener una disponibilidad más amplia que nunca “.

Estos tres canales de contenido académico trabajan juntos para fortalecer la voz de Fuller en el mundo, desarrollar nuevos constituyentes interesados en el aprendizaje guiado sin la necesidad de un título, y fomentar futuros estudiantes interesados en los rigores de la educación tradicional de posgrado.

Planes para un presupuesto equilibrado

Las recomendaciones de la Junta Directiva del grupo del El futuro de Fuller equivalen a \$ 6.4 millones en mejoras financieras que incluyen aumentos de ingresos, reducciones de presupuesto, eliminación de elementos del plan plurianual y más. De los \$ 6.4 millones en mejoras financieras, \$ 4.6 millones son reducciones presupuestarias que se realizarán durante tres años (FY20 – FY22). Estas reducciones se suman a las reducciones presupuestarias de \$ 3.5 millones en los últimos tres años. Juntos, el presupuesto anual de Fuller se reducirá en \$ 8.1 millones en un período de seis años (FY17–22). Este ha sido un proceso largo que requirió la considerable dedicación de líderes administrativos, representantes de la facultad y gerentes que aprovecharon, en la medida de lo posible, las jubilaciones y otras salidas para reducir el número de despidos.

En las reducciones de presupuesto más recientes, se pidió a los gerentes que hicieran recomendaciones para reducciones del 15 por ciento en sus áreas y brindaran información sobre las implicaciones de estos cambios potenciales. Según la Vicepresidenta de Planificación Estratégica y Gestión del Cambio, Theresa Edy-Kiene, estos “gerentes ejemplares” abordaron esta difícil tarea con sobriedad y determinación, lo que dio como resultado \$ 1.1 millones en reducciones de costos. Edy-Kiene, quien trabajó junto a líderes de primera línea, comenta que “mostraron un liderazgo extraordinario en la entrega de reducciones presupuestarias difíciles en sus departamentos”.

El plan es lograr un presupuesto equilibrado a más tardar en julio de 2022 (FY23), que incluye las reducciones presupuestarias indicadas anteriormente, la eficiencia de los costos operativos en la reubicación en un nuevo campus, un aumento significativo en la contribución general de la División de Formación de Liderazgo, nuevas estrategias para estabilizar los ingresos de matrícula, y el aumento de los ingresos del fondo anual y la campaña de capital. Estos cambios sustanciales, y en ocasiones dolorosos, requieren como del ek asesor principal Bill Clark, una “asociación extraordinaria entre los representantes de la facultad, los administradores, los gerentes y el personal para encontrar formas de preservar la integridad de los programas Fuller y al mismo tiempo fortalecer la capacidad de recuperación de la institución”.

Relaciones renovadas con ex alumnos

Entre los compromisos del Jefe de Filantropía Brent Assink y su equipo de desarrollo y la fundación Fuller se encuentran las renovadas relaciones con ex alumnos. El verano pasado,

elaboraron una encuesta a la que respondieron 1,200 ex alumnos. Dos puntos de datos particularmente importantes, dice Assink, fueron “una lealtad muy fuerte y sentimientos positivos hacia Fuller, y un profundo deseo de sentirse mejor conectados”. Afirma: “Fuimos intencionados al hacer las preguntas y somos igualmente intencionales en nuestra respuesta. “. El equipo de Relación con ex alumnos se verá reforzado por un nuevo Director Ejecutivo que pronto se unirá a “el incomparable y muy apreciado Bert Jacklitc “ y su dedicado personal de apoyo, junto con los voluntarios talentosos e incansables del concilio de ex alumnos. Juntos, este equipo ampliado desarrollará y coordinará oportunidades para crear conexiones más profundas que nuestros ex alumnos buscan. Con la Fuller Leadership Platform, el estudio FULLER y muchos otros recursos, intentamos generar oportunidades para una formación espiritual más profunda para nuestros ex alumnos en todos los ámbitos de la vida. “La inversión en el equipo de relaciones con ex alumnos es solo una expresión tangible de nuestro deseo de servir, escuchar con atención y proporcionar información sobre la escuela que ha significado tanto para tantos en todo el mundo”, dice Assink.

Inclusión y Equidad

Se ha enfatizado una mayor inclusión y equidad en todos los niveles de autoridad y en todos los departamentos del campus, a pesar de que la diversidad ha sido buscada y apreciada por Fuller durante décadas. El año pasado, Fuller ha impulsado un cambio en el liderazgo con la incorporación de tres nuevos miembros en su junta directiva, Nicholas Braithwaite, Nicholas Pearce y Katherine Herrick Drake; la promoción de directores de centros étnicos a rectores; el nombramiento de Ted Cosse y Amos Yong como decano de SOP y decano SOT y SIS, respectivamente (después del liderazgo fiel de los decanos interinos Marianne Meye Thompson y Peter Lim); El nombramiento de Alexis Abernethy para el recién creado rol de rector general para la inclusión y equidad de los profesores; y el nombramiento de Mari Clements como la primera mujer en la historia de Fuller en convertirse en rector.

En su nuevo cargo, la Dra. Abernethy ha colaborado con varios otros grupos para desarrollar e implementar un Enfoque Estratégico hacia la Excelencia Inclusiva. Este plan ha generado el Grupo de Desarrollo de Facultad para la Inclusión y la Equidad, la creación de una base de datos de recursos relacionados con la inclusión para la facultad, las subvenciones otorgadas a los esfuerzos de inclusión de la facultad, la revisión de las descripciones de puestos, la contratación de diversos miembros de la facultad, un mandato institucional de establecer objetivos relacionados con la inclusión y la equidad, un compromiso con la capacitación de parcialidad implícita de todos los empleados y muchas otras estrategias. Abernethy subraya la importancia de un plan integral y estratégico para fomentar la diversidad e inclusión genuinas, y dice: “Fuller ha realizado esfuerzos concertados para abordar los problemas de diversidad, pero estos esfuerzos han tendido a ser iniciativas aisladas en lugar de un enfoque más estratégico. Las iniciativas aisladas no abordan temas como la diversidad de la composición, el clima del campus, las múltiples identidades de los estudiantes, la transformación del currículo y las prácticas curriculares y en el aula, así como el aprendizaje. Oro para que Dios nos transforme a medida que reajustamos y nos animamos a participar en un proceso estratégico que resulte en un cambio inclusivo y equitativo para los profesores, los estudiantes, el personal y la administración superior “. (Para actualizaciones

continuas sobre inclusión y equidad en Fuller, visite Fuller.edu/Inclusion.)

Algunos días, cuando la velocidad y la fuerza del cambio son abrumadoras, me imagino que vamos a mirar hacia atrás a esta temporada de interrupciones, maravillados ante la invisible provisión de Dios. En esos momentos de reflexión, por breves que sean últimamente, recuerdo lo que me atrajo a Fuller como estudiante hace muchos años y lo que me sostiene como presidente: la sincera creencia de que el estudio riguroso de la Palabra de Dios y dirigido por el Espíritu, junto con las disciplinas de la teología, la psicología y los estudios interculturales, es tan crucial para la vida de la iglesia como lo fue hace 70 años cuando Charles Fuller lanzó este seminario. Como la iglesia misma se encuentra en medio de una época histórica de interrupción, y muchos carecen de un camino hacia una fe profundamente arraigada, el trabajo diario de Fuller es tan necesario como siempre.

Estoy agradecido de estar en este viaje junto a ustedes. Más pronto,



Mark Labberton, Presidente

***LÍDERES DE LAS DIVISIONES**

Mark Labberton, *presidente*; Mari Clements, *Rectora*; Dale Kemp, *director financiero interino*; y Tod Bolsinger, *vicepresidente y jefe de formación de líderes*; (con) Theresa Edy-Kiene, *Vicepresidenta de Planificación Estratégica y Gestión del Cambio*; Brent Assink, *jefe de filantropía*; y Bill Clark, *Consultor Jefe*

****INTEGRANTES DEL GRUPO DE TRABAJO PARA EL FUTURO DE FULLER**

Mark Labberton, *Presidente*

Mari Clements, *Rectora y Profesora de Psicología Clínica*

Theresa Edy-Kiene, *Vicepresidenta de Planeación Estratégica y Administración del Cambio*

Tod Bolsinger, *Vicepresidente de Formación de Liderazgo*

Marcus Sun, *Vicepresidente de Reclutamiento Global, Admisiones, Mercadeo y Retención*

Bill Clark, *Consultor Jefe*

Ted Cosse, *Decano de la Escuela de Psicología y Profesor Asociado de Psicología Clínica*

Peter Lim, *Decano interino de la Escuela de Estudios Interculturales y Profesor Asistente de Desarrollo de Liderazgo Global*

Marianne Meye Thompson, *decana de la Escuela de Teología y profesora George Eldon Ladd de Nuevo Testamento*

Warren Brown, *director del Instituto de Investigación Lee Edward Travis y profesor de psicología*

Cynthia Eriksson, *profesora asociada de psicología y presidenta del programa PsyD*

Tommy Givens, *profesor asociado de estudios del Nuevo Testamento*

Mark Hopkins, *Director de la Maestría en Artes en Liderazgo Global y el Doctorado en Misionología y Profesor Asistente de Liderazgo*

Kirsteen Kim, *profesor de teología y cristianismo mundial*

Kara Powell, *Directora Ejecutiva del Fuller Youth Institute y Profesora Asociada del Ministerio de la Juventud y la Familia*

Dave Scott, *Director de Investigación Institucional y Profesor Asistente de Estudios Interculturales y Niños en Riesgo*

Kenneth Wang, *profesor asociado de psicología*