

## »HACIA UN NUEVO SISTEMA DE APRENDIZAJE

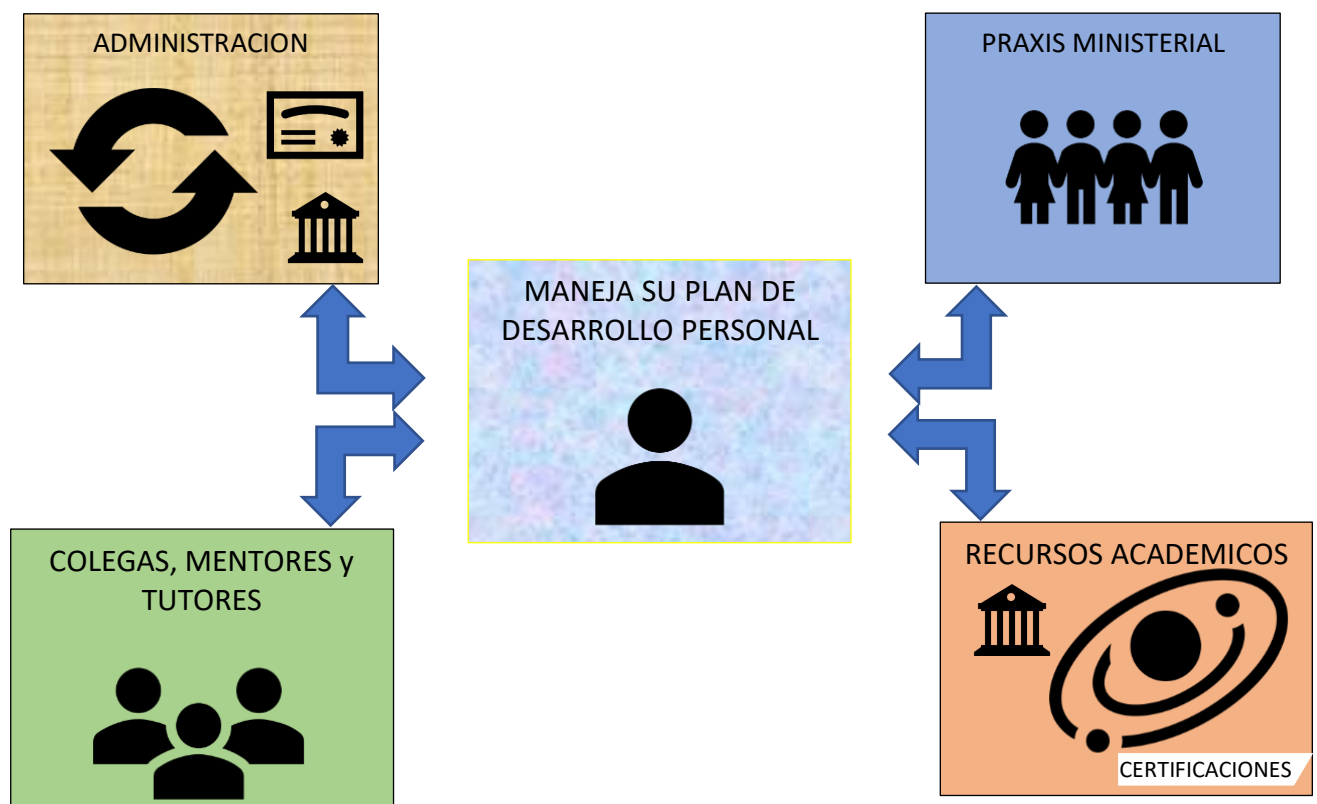
JONATAN LEWIS

**PROPUESTA:** El cambio de una educación centrada en la institución que define y dirige procesos académicos, a una educación centrada en el estudiante quien ejerce mayor autonomía dentro del sistema académico, para definir y realizar su aprendizaje.

**FIGURA 1: EL PARADIGMA TRADICIONAL**



## EL NUEVO PARADIGMA



## SECCION 1: UN CAMBIO DE PARADIGMA EDUCACIONAL

Los sistemas de educación tradicionales se basan en filosofías educacionales y sociales que en su mayoría siguen patrones de la pedagogía conductista. El nuevo paradigma apoya la educación basada en principios de la andragogia (la educación de adultos), y el constructivismo.

### **El enfoque pedagógico conductista**

El aprendizaje es un cambio en la conducta – la forma como actúa una persona – ante estímulos recibidos en situaciones particulares. J. B. Watson, E. L. Thorndike y B. F. Skinner son considerados psicólogos conductistas porque se han dedicado, casi en forma exclusiva, al estudio de las conductas observables y como lograr cambios por estímulo positivo y negativo. Aplicado a la educación, el sistema utiliza estímulos que refuerzan conductas deseadas que avanzan al estudiante progresivamente en su aprendizaje hacia normas predefinidas.

### **El enfoque constructivista**

El aprendizaje no es un asunto sencillo de transmisión, y acumulación de conocimientos sino un proceso activo por parte de la persona para ensamblar, extender, restaurar, interpretar y construir comprensión con la nueva información que recibe, partiendo de los recursos ya obtenidos de su experiencia. La comprensión es un producto de la interacción social donde todos los procesos psicológicos superiores se procesan primero en un contexto social y luego se internalizan.

“El aprendizaje eficaz requiere que los alumnos operen activamente en la manipulación de la información, pensando y actuando sobre ella para revisarla, expandirla y asimilarla. Asimismo, para que el alumno aprenda requiere de un estado de desequilibrio, una especie de ansiedad la cual sirve para motivarlo a aprender.” (Piaget)

### **Algunos beneficios específicos del constructivismo**

1. Se aprende más y se disfruta el aprendizaje porque el estudiante está más activamente involucrado en el mismo, en lugar de ser un ente pasivo.
2. La educación trabaja mejor cuando se concentra en el pensamiento crítico y la comprensión, en lugar de dedicarse a la memorización.
3. El constructivismo se concentra en el aprendizaje de cómo pensar y entender para lograr una comprensión más profunda y permanente.
4. El aprendizaje constructivista es transferible.

FIGURA 2

|                         | <b>Conductismo</b>                                 | <b>Constructivismo</b>                                                           |
|-------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Es...</b>            | <i>Un cambio en la conducta ante una situación</i> | <i>Una construcción de conocimiento basada en la interacción con su realidad</i> |
| <b>Posee...</b>         | <i>Estímulos reforzadores</i>                      | <i>Experiencia para apropiarse del conocimiento</i>                              |
| <b>Ocurre en...</b>     | <i>Salón de clases</i>                             | <i>Contextos</i>                                                                 |
| <b>Se transfiere...</b> | <i>Por estímulo-respuesta</i>                      | <i>Por el cumplimiento de metas de aprendizaje</i>                               |

**Dialogar en Grupos**

1. Definan de manera grupal la terminología utilizada en la FIGURA 1.
2. Cada participante del grupo deberá compartir: A la vista de las dos teorías expuestas ¿Cómo ha sido el proceso educativo en su vida? ¿Cómo ha aprendido a aprender?
3. ¿Cuáles son los fuertes y las debilidades de las dos teorías propuestas y sus sistemas?

**Apuntes:**

FIGURA 3: COMPARACION ENTRE DOS ACERCAMEINTOS EDUCATIVOS

|                                    | Pedagógico                                                                                                                                                                                                                   | Andrológico                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| El aprendiz                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>- depende del instructor para todo su aprendizaje</li> <li>- el instructor asume toda la responsabilidad por los contenidos</li> <li>- el instructor evalúa el aprendizaje</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- es auto dirigido</li> <li>- es responsable por su propio aprendizaje</li> <li>- puede evaluar su propio aprendizaje</li> </ul>                                                                                                       |
| Rol de la experiencia del aprendiz | <ul style="list-style-type: none"> <li>- el aprendiz viene con poca experiencia al aprendizaje</li> <li>- la experiencia del instructor es determinante</li> </ul>                                                           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- el aprendiz trae mucha experiencia de valor</li> <li>- adultos son recursos mutuamente valiosos</li> <li>- el grupo trae diversidad de experiencia</li> <li>- las experiencias son parte de su auto identidad</li> </ul>             |
| Preparación para aprender          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- se <u>le</u> dice a los estudiantes lo que tienen que aprender para avanzar</li> </ul>                                                                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- cualquier cambio estimula el aprendizaje</li> <li>- la necesidad de aprender para poder realizarse en alguna área de la vida es importante</li> <li>- tiene la habilidad de discernir que le falta</li> </ul>                        |
| Orientación hacia el aprendizaje   | <ul style="list-style-type: none"> <li>- el aprendizaje es un proceso definido de adquisición de conocimientos</li> <li>- los contenidos son organizados lógicamente</li> </ul>                                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>- los aprendices quieren ser competentes, resolver problemas, y vivir bien</li> <li>- el aprendizaje necesita ser relevante al mundo real</li> <li>- el aprendizaje gira en torno a la vida, el trabajo, no a conocimientos</li> </ul> |
| Motivación para aprender           | <ul style="list-style-type: none"> <li>- principalmente por presiones externas, miedo al fracaso, competencia por buenas notas</li> </ul>                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- motivación interna: auto estima, reconocimiento, mejor calidad de vida, auto estima, auto actualización</li> </ul>                                                                                                                   |
|                                    |                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                               |

Examen la FIGURA 3 y contesten las siguientes preguntas:

1. ¿Se comprenden las diferencias entre estos dos acercamientos?
2. Si hoy tuviera la opción de elegir con cual sistema le gustaría estudiar, ¿cuál sería?
3. ¿Cuál describe el sistema mas apropiado para el estudiante “promedio” que tiene ProMETA?

**Apuntes:**

## SECCION 2: HACIA UN SISTEMA QUE ACUERDA CON LA COSMOVISION BIBLICA

Si bien la Biblia tiene muchas formas de interpretarse, creemos que se fundamenta en verdades de aplicación universal. Cuando hablamos de la cosmovisión bíblica, no nos referimos a la cosmovisión de alguno de los autores o de las culturas en la cual vivían y se expresaban, sino de los principios inmutables transmitidos a lo largo de la narrativa bíblica. Si existe una antropología bíblica, como educadores, deberíamos reflexionar sobre preguntas como:

1. ¿Qué significa ser creado en imagen y semejanza de Dios? (Génesis 1:26)
2. ¿Cómo ve Dios a cada persona? ¿Discrimina entre personas? ¿Tenemos prácticas que son discriminatorias? (Romanos 2:11; 2 Crónicas 19:7; Hechos 10:34)
3. Es evidente que cada persona es única en su personalidad, genética y constitución. Si Dios lo creo así, ¿no deberíamos buscar ayudarlo a desarrollarse según su diseño único?
4. ¿Qué tienen que ver los dones naturales y espirituales con la capacitación de cada persona? ¿Nos ocupamos de identificarlos y reconocer su importancia en la formación de esa persona en particular? (Romanos 12:3-8)
5. ¿Por qué y para que educamos? ¿Es para el individuo, la sociedad, para formar siervos de Dios? ¿Cómo aseguramos que realmente sirven juntos y unidos para los fines del reino?
6. ¿Qué buscamos para un liderazgo? ¿Formamos líderes según patrones establecidas por líderes empresariales, o según las características que Dios busca? ¿Sabemos cuáles son estas características y cómo formarlas?
7. ¿Tomamos en cuenta las necesidades de los cinco ministerios que hacen al crecimiento del cuerpo de Cristo? ¿Las iglesias nos conocen por esto? (Efesios 4:11)
8. ¿Nuestro sistema educativo se basa en valores del reino o en valores del mundo? ¿Entendemos la diferencia? ¿Cuáles son las prácticas que refuerzan cada valor?
9. ¿Identificamos actitudes sanas en el estudiante y las reforzamos? ¿Cuáles son y como lo hacemos?

Estas no son todas las preguntas que tendríamos que hacernos. Tampoco hay tiempo para dialogar sobre cada uno a fondo. Marquen las tres que les parecen mas importantes y urgentes para tratar con sus colegas.

### Resumiendo esta reflexión

1. ¿Estamos evaluando nuestro sistema educativo a través de las “lentes” de nuestra cosmovisión bíblica? Cada uno deberíamos tener convicciones basadas en una filosofía de formación bíblica.
2. ¿Estamos informados por las teorías educativas mas pertinentes a la educación de adultos? Como institución educativa, deberíamos diseñar nuestro sistema en base a las mejores teorías.
3. ¿Estamos informados por las teorías del desarrollo humano más adecuadas para la situación de nuestros estudiantes?  
Si no, busquemos mejorar el diseño para lograr un buen servicio que llega a su necesidad.

## SECCION 3: BASES TEORICAS del DESARROLLO HUMANO

Síntesis de teorías que informan el proceso educativo, y sus autores. (Pueden investigarse estas personas y sus teorías antes del taller para informar mejor el diálogo.)

**Para fines del diálogo en grupo pequeños**, ¿qué conclusiones derivan de cada uno de los conceptos propuestos? Por favor apunten un secretario y anoten sus conclusiones para compartir con el grupo grande.

**Lev Vygotsky – zona de desarrollo próximo (ZPD)**

**Lev Vygotsky** es un educador que ha propuesto que existe una **zona de desarrollo próximo (ZPD)** entre el educador y el estudiante que va disminuyendo con el tiempo y en su intensidad. Sugiere el empleo de una variedad de técnicas de instrucción utilizadas por un maestro para mover a los estudiantes progresivamente hacia una comprensión más sólida, con el fin de una mayor independencia y autonomía en el proceso de aprendizaje.

**Jean Piaget – desarrollo cognitivo**

**Jean Piaget** tiene fama por su teoría del **desarrollo cognitivo** de los niños, que postula que las capacidades cognitivas de los niños crecen gradualmente pasando de una etapa a la otra. El desarrollo del cerebro y la capacidad socio/intelectual crece con la madurez del individuo.

**Jerome Bruner – motivación intrínseca**

Las ideas de **Jerome Bruner** han ayudado tremendamente a los teóricos subsiguientes de la educación a comprender cómo procesamos información y su correlación con las motivaciones intrínsecas de *necesidad y valor* en el aprendizaje de adultos.

**Benjamín Bloom – Taxonomía de Bloom**

**Benjamín Bloom** es mejor conocido por la **Taxonomía de Bloom** que desarrolló junto con otros educadores. Es un esquema para proporcionarles a los maestros una progresión del desarrollo intelectual y herramientas para ayudarlos a organizar las experiencias pedagógicas. Se hace mucho hincapié en esta taxonomía para enseñar en

APUNTES

base a objetivos que corresponden al supuesto nivel de la enseñanza, y proporciona un paradigma que apoya la creatividad y la síntesis de información como la producción más elevada del proceso cognitivo.

### **Eric Erikson – desarrollo psicosocial**

La teoría de **Eric Erikson** del **desarrollo psicosocial** sirve como hoja de ruta para una mejor comprensión del crecimiento integral de cada persona. Cada etapa de la vida tiene sus preguntas existenciales. Aunque toda la teoría es interesante, como adultos, nos interesa la séptima etapa que se define por "generatividad vs. estancamiento." El ser humano en su labor puede estancarse fácilmente si no se motiva hacia el crecimiento personal y un mayor rendimiento.

### **Howard Gardner – las inteligencias múltiples**

La innovadora teoría de las **inteligencias múltiples** de **Howard Gardner** ha arrojado más luz sobre las diferentes disposiciones cognitivas que poseen los seres humanos, y que definen quienes son en el desarrollo de sus habilidades y competencias. Estas disposiciones se relacionan con mas de 10 *estilos de aprendizaje* y el procesamiento de nueva información en una forma que es particular a cada individuo.

### **L. Dee Fink – taxonomía de aprendizaje significativo**

Fink es el autor de *Creating Significant Learning Experiences: An Integrated Approach to Designing College Courses* (2003, 2013). También, es el creador de la *Taxonomía de Aprendizaje Significativo*, que ofrece una alternativa a la clásica taxonomía de objetivos educativos de Bloom (1956, 1964). Fink proporciona a los diseñadores de cursos un modelo integrado de diseño instructivo que se enfoca en seis áreas de aprendizaje: (1) conocimiento fundacional, (2) aplicación, (3) integración, (4) dimensión humana, (5) compromiso y (6) aprender a aprender. La taxonomía se ha utilizado no solo en el diseño de cursos, sino también en el diseño curricular. El objetivo de Fink es crear entornos de aprendizaje integrales que resulten en un aprendizaje profundo y un cambio y crecimiento permanente en el estudiante.

### APUNTES

Una dimensión importante de la taxonomía de Fink es que es interactiva en lugar de ser jerárquica. Cada tipo de aprendizaje está relacionado con otros tipos de aprendizaje. Otra contribución valiosa es que tiene en cuenta varios tipos de aprendizaje que son importantes en el mundo actual y que se ignoran en la taxonomía de Bloom del siglo pasado.

El sexto objetivo de la taxonomía es *aprender a aprender*, que apunta a la necesidad de que el estudiante aprenda a hacerse cargo de su propio aprendizaje. Esta es una pieza de conexión importante en el aprendizaje de adultos que es la base del concepto “del estudiante autodirecta”.

#### APUNTES

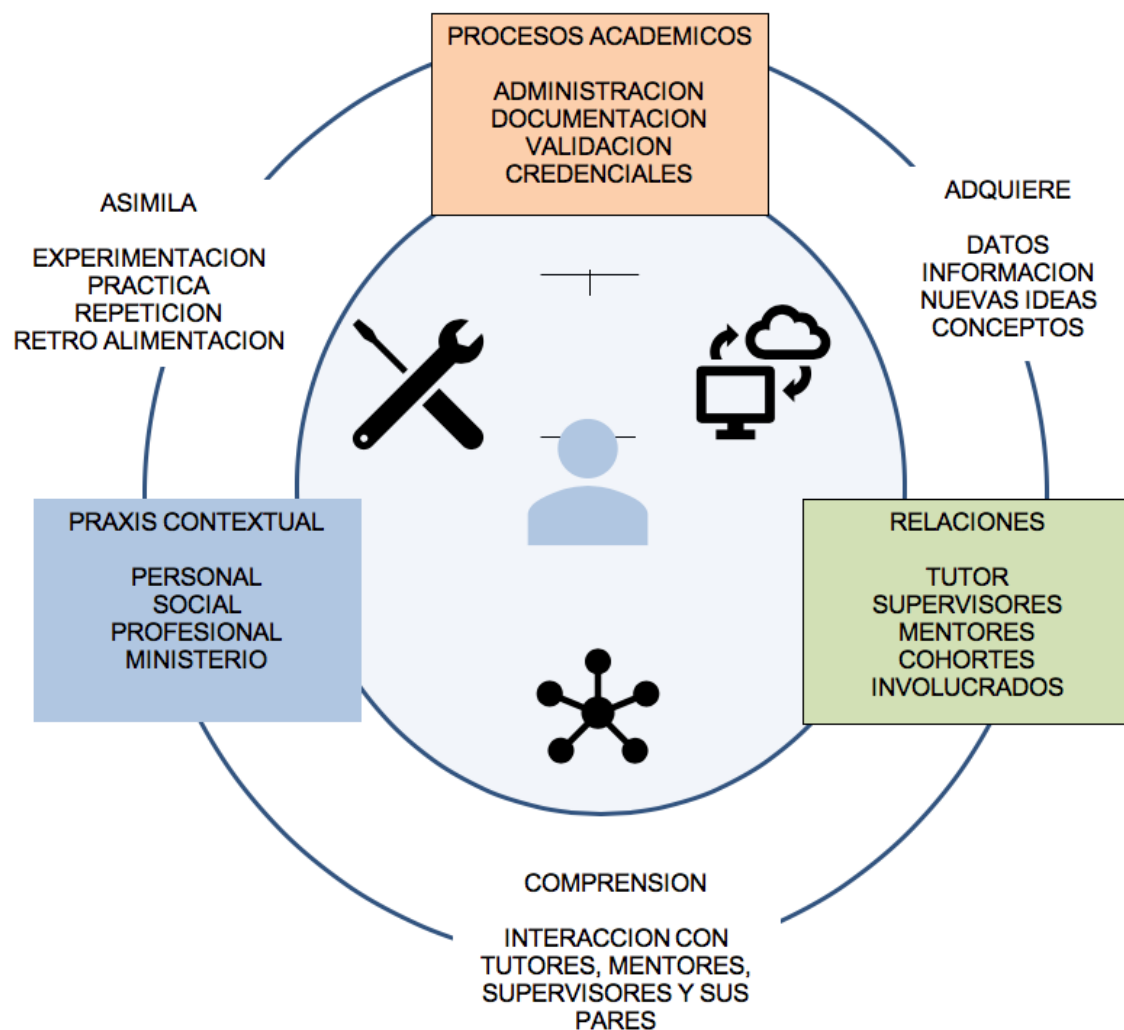
#### CONCLUSIONES:



## SECCION 4: CONCEPTOS FUNDAMENTALES DEL NUEVO SISTEMA DE APRENDIZAJE

**1. Aprendizaje basado en competencias**

Es un movimiento educacional que propone que el estudio debe llevar al estudiante a competencias que son tangibles. Es una contra propuesta ante la educación que produce graduados con diplomas, pero sin habilidades y destrezas desarrolladas que sirvan a la sociedad. Es una filosofía influyente con agencias de acreditación. Se ha aplicado por algunas universidades nuevas como la Western Governors University que se caracteriza por la especificación de competencias requeridas por una profesión y su validación por procesos externos y concretos de validación por la profesión.

**ADQUISICION DE COMPETENCIAS**

## 2. Aprendizaje de adultos

Una postura educacional que propone que el adulto aprende de una forma distinta al niño, y que corresponde a una serie de principios propuesto por **Malcome Knowles**.

1. *Autoconcepto: A medida que la persona madura su autoconcepto pasa de una personalidad dependiente hacia ser un ser humano autodirigido.*
2. *Experiencia: A medida que una persona madura acumula un reservorio de experiencia que se convierte en un recurso creciente para el aprendizaje.*
3. *Disponibilidad para aprender: A medida que una persona madura su disponibilidad para aprender se orienta cada vez más a las tareas de desarrollo de sus roles sociales.*
4. *Orientación a aprender: A medida que una persona madura su perspectiva cambia de una de aplicación aplazada del conocimiento a una de inmediatez de la aplicación, y por consiguiente su orientación hacia el aprendizaje pasa de una centrada en el sujeto a otra centrada en el problema.*
5. *Motivación para aprender. A medida que una persona madura la motivación para aprender se vuelve interna (Knowles 1984).*

## 3. Aprendizaje autodirigido

Corresponde al primer principio del aprendizaje de los adultos. Aplicado al contexto de la educación formal, se le da mayor control al estudiante en la elaboración y la ejecución de su plan de estudio, basándolo en lo que necesita aprender para lograr metas definidas por él y sus (recursos) mentores, que corresponden a su desafíos personales, sociales y ministeriales.

"En su sentido más amplio, el 'aprendizaje autodirigido' describe un proceso mediante el cual los individuos toman la iniciativa, con o sin la ayuda de otros, para diagnosticar sus necesidades de aprendizaje, formular objetivos de aprendizaje, identificar recursos humanos y materiales para el aprendizaje, elegir e implementar estrategias de aprendizaje apropiadas y evaluar los resultados de aprendizaje ". (Knowles, 1975)

## 4. El aprendizaje por diálogo

Esto corresponde a una teoría elucidada por Jane Vela y otros. Asevera que los adultos integran nueva información a lo que ya saben por medio de un intercambio de palabras entre personas. Este diálogo se encara no solo con "mentores" sino entre pares quienes, en su transición por problemáticas similares, se informan mutuamente y crean nuevos niveles de comprensión con valor de aplicación inmediata. Jane Vela propuso los siguientes principios de aprendizaje mediante cuatro "Ps":

1. *Centrado en la persona (person-centered): Más allá de rendir una materia o aprender cierto contenido, el propósito del proceso educativo es el desarrollo personal de todos los involucrados (incluye al maestro). El respeto a la persona es un tema central, donde ella es valorada y puede expresarse con dignidad.*
2. *Problematización (Problem-posing): El aprendizaje surge en un diálogo en torno a los temas relevantes para el adulto, y utiliza recursos que llevan a asumir una postura que*

*evoca respuestas afectivas, sicomotoras y cognitivas. Más que un simple evento transitorio que despierta esperanzas fugaces, esto es parte de un todo que está precedido por algo y debe tener un seguimiento.*

*3. Transferencia de poder (Political): Es decir, la educación de adultos tiene que ver con el poder y su distribución. Esto es tanto parte del proceso como los contenidos a ser abordados.*

*4. Planificación intencional: (Preparation): Para asegurar efectividad en la educación se requiere una muy cuidadosa planificación con propósitos claros.*

## **5. Autonomía en el aprendizaje**

La autonomía en el aprendizaje es la facultad que tiene una persona para dirigir, controlar, regular y evaluar su forma de aprender de forma consciente e intencionada, haciendo uso de estrategias de aprendizaje para lograr los objetivos y las metas deseadas. Esta autonomía debe de ser el fin último de la educación, que se expresa en cómo “aprender a aprender” y desarrolla aprendices de por vida.

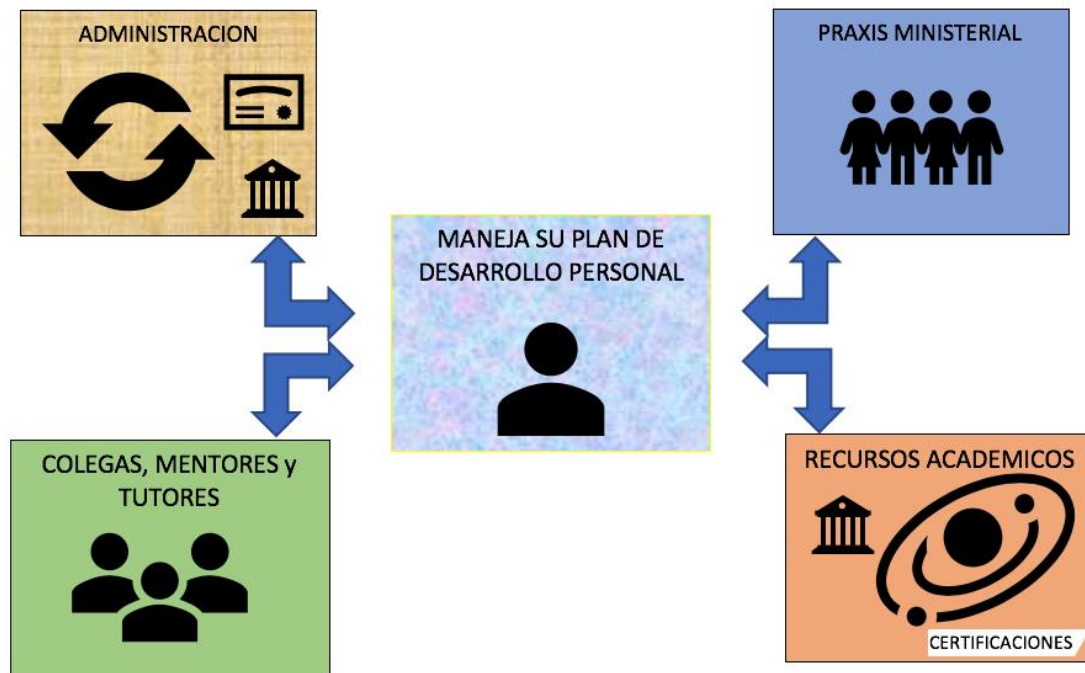
## **6. El contexto de aprendizaje**

La autodidaxia no significa que el alumno aprende en forma aislada. Todo el aprendizaje tiene un contexto informado por otros. Mentores, compañeros y la experiencia son parte de un contexto para el aprendizaje. Aunque la reflexión personal es una parte, el aprendizaje requiere un “diálogo” donde las personas procesen juntos sus ideas, teorías y experiencias. Este procesamiento genera comprensión y da base para generar actitudes, destrezas, nuevos conceptos y otros resultados prácticos.

**En sus grupos, repasen estos conceptos para asegurar que todos los comprenden.**

## SECCION 5: COMPONENTES DEL NUEVO SISTEMA

## UN NUEVO PARADIGMA CONSTRUCTIVISTA



1. ADMINISTRACIÓN
  - a. Administra el control institucional y académico
  - b. Gestiona los procesos educativos con un sistema integral computarizado
2. PRAXIS MINISTERIAL
  - a. Ayuda a definir las metas del aprendizaje
  - b. Provee un contexto práctico para el desarrollo y la evaluación de competencias
3. COLEGAS, MENTORES y TUTORES
  - a. Pares apoyan al estudiante por medio de la cohorte
  - b. Mentores informan y guían los procesos de aprendizaje
  - c. Tutores proveen supervisión académica
4. RECURSOS ACADÉMICOS
  - a. Materias troncales provistas por la institución
  - b. Materias electivas provistas por la institución
  - c. Materias electivas provistas por terceros
  - d. Experiencias de aprendizaje diseñadas por el estudiante

**Apuntes:**

## ROLES

1. El rol del estudiante autodidacta  
Define con sus mentores la descripción de competencias a desarrollar. En consulta con sus mentores y su tutor, identifica y define los procesos y recursos que desea utilizar para lograr las competencias definidas. Crea su plan de estudio en base a contratos de aprendizaje que lleva a cabo, con el apoyo de su tutor y mentores.
2. El rol de la cohorte  
La cohorte sirve el proceso de la educación formal, como mesa de diálogo entre personas que están ejerciendo el mismo ministerio o quienes trabajan juntos en un ministerio, y se identifican con una problemática similar. Esta mesa es dirigida por que son entrenados por la institución como facilitadores. Los estudiantes de la cohorte invitan a esta mesa mentores y recursos que informan su conversación.
3. El rol de los mentores  
Se trata de un rol de **guía y consejo** durante la formación del estudiante. Implica un vínculo, a través del cual, el mentor comparte su experiencia, conexiones y conocimientos con el alumno para que, a partir de los mismos, éste pueda desarrollarse exitosamente hacia la adquisición o fortalecimiento de las competencias claves para el área de especialización de estudios seleccionada.
4. El rol del tutor  
Se trata de un rol de **acompañamiento** que es asignado por la institución para controlar los procesos académicos que el estudiante emplea para lograr sus metas, y validar sus resultados. Estos procesos incluyen:
  1. La elaboración de un perfil de competencias para guiar el proceso y con el cual se valora el desarrollo del estudiante.
  2. La elaboración de contratos de aprendizaje que especifican el qué, el por qué, el cómo, y el cuándo de sus actividades de aprendizaje, como también, quienes serán los actores en su ejecución y evaluación.
  3. Validar el trabajo académico del estudiante en forma coordinada con la administración.
5. El rol de la administración en el proceso educativo  
La administración maneja las funciones relacionadas con el desarrollo eficiente del Programa de MA: admisión, finanzas, mantenimiento de sistemas, y toda la documentación generado por estos procesos.
  1. Control administrativo del plan de estudio del estudiante mediante los contratos de aprendizaje.
  2. Control y documentación de las comunicaciones entre administración, el estudiante y el tutor.
  3. Da espacio para la comunicación entre el estudiante y sus mentores, y documenta las interacciones que son relevantes.

4. Archiva toda la documentación generado en el proceso educativo en forma sistemática y segura.

#### 6. El rol del supervisor

Se trata de un rol de supervisión basado en una relación ministerial/institucional preexistente con el estudiante.

Tiene dos funciones principales:

1. Informar el proceso de generación del perfil de especialización a partir de su conocimiento más cercano y experiencial.
2. Favorecer el espacio de praxis ministerial, clave para el proceso de asimilación de las competencias definidas.

## SECCION 6: EL ESTUDIANTE AUTODIDACTA

El ESTUDIANTE AUTODIDACTA de ProMETA es una persona que asume el rol de protagonista de su propio desarrollo personal y profesional, creando su plan individual de estudio con materias y experiencias de aprendizaje dentro de un marco de especialización ministerial o profesional. Se relaciona con personas que informan y apoyan su proceso de desarrollo, y conduce su capacitación con metas claras. Este proceso es acreditado por instituciones que certifican competencia y ProMETA, que le otorga el título de Maestría.

### LAS CINCO AREAS DE COMPETENCIA DEL ESTUDIANTE AUTODIDACTA

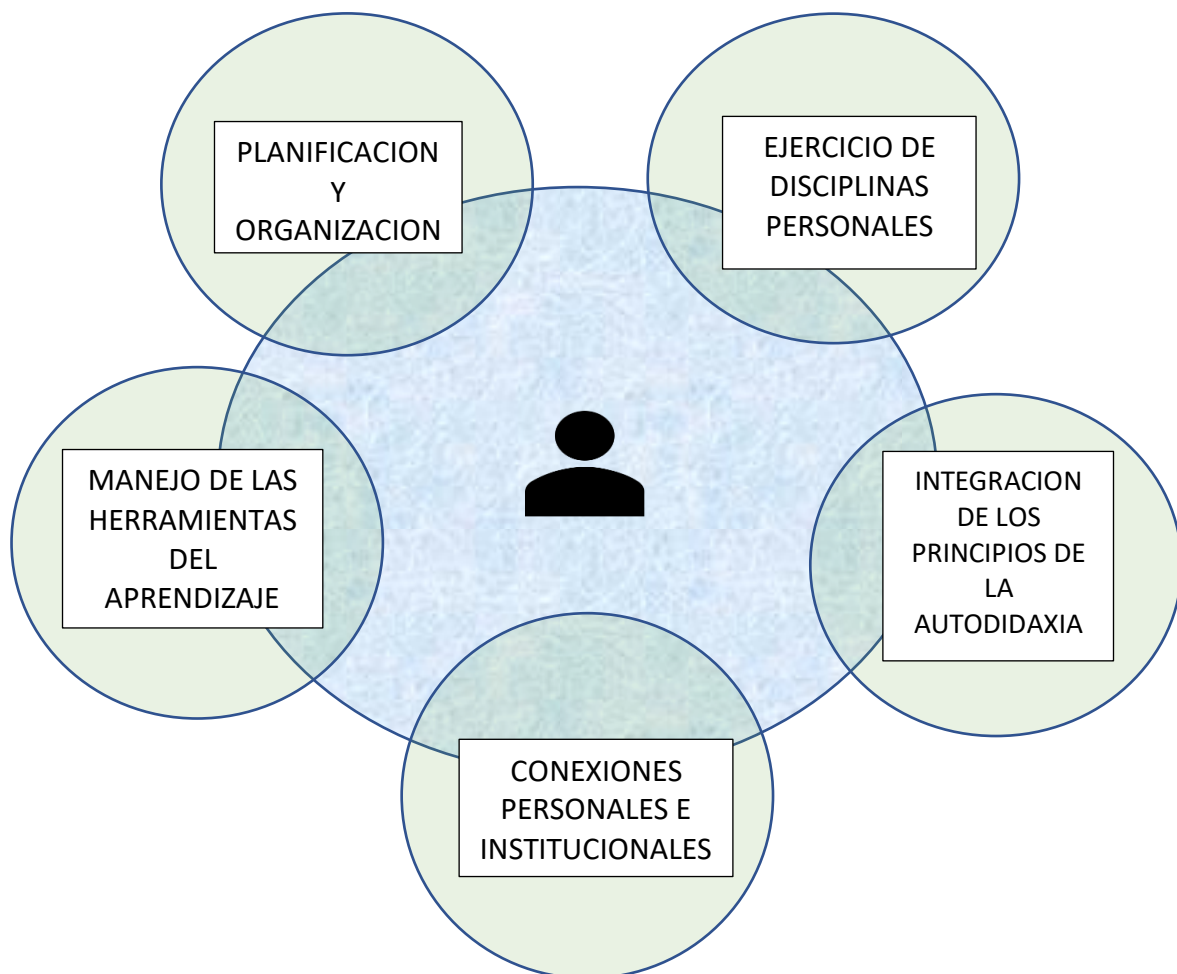


TABLA DE COMPETENCIAS del ESTUDIANTE AUTODIDACTA

| Principios de Autodidaxia                                             | Disciplinas personales                                               | Planificación y organización del aprendizaje                                                        | Herramientas de aprendizaje                                                             | Conexiones personales e institucionales                                            |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| Distingue las diferencias entre las distintas teorías de la educación | Practica la autoevaluación frente a un definido ideal de competencia | Gestiona sugerencias de mentores para elaborar su plan de estudio                                   | Mantiene las disciplinas y actitudes de un investigador capaz                           | Mantiene una sana lealtad a su ministerio y los que apoyan sus estudios            |
| Crítica positivamente los sistemas educativos tradicionales           | Mantiene una actitud de aprendiz                                     | Diagnostica eficazmente sus necesidades de aprendizaje en relación con su entorno                   | Desarrolla técnicas y estrategias para alcanzar sus objetivos de aprendizaje            | Localiza las personas e instituciones claves para el desarrollo de su programa     |
| Basa su filosofía de desarrollo personal en la cosmovisión bíblica    | Toma iniciativa para crecer personalmente                            | Diseña estrategias de aprendizaje y desarrollo personal                                             | Evalúa y selecciona materias para su aprendizaje con buenos criterios                   | Se comunica efectivamente con sus mentores, tutores y administradores del programa |
| Defiende la postura autodidacta con bases teóricas y bíblicas         | Sopesa entre lo urgente y lo importante                              | Confecciona pasos específicos para lograr metas                                                     | Documenta su proceso de aprendizaje                                                     | Evalúa sus conexiones sanamente                                                    |
| Practica con disciplina su propia filosofía de capacitación           | Sopesa entre lo útil y lo inútil                                     | Diseña su propio plan de estudio en base a contratos de aprendizaje                                 | Emplea efectivamente interacciones con sus compañeros de la cohorte                     | Invierte en sus conexiones y desarrolla estas relaciones                           |
| Establece metas para su desarrollo personal y ministerial             | Gestiona y mantiene los recursos necesarios para su aprendizaje      | Implementa su contrato de aprendizaje eficazmente                                                   | Evalúa su trabajo con rúbricas de buenos criterios                                      | Utiliza sus estudios para beneficio de otros y del ministerio                      |
| Genera resultados prácticos y útiles                                  | Administra su tiempo y energía eficientemente                        | Conduce un plan de estudio eficiente, equilibrado, y flexible que aprovecha las oportunidades dadas | Valora la contribución de sus colegas, mentores, y tutores en el proceso de aprendizaje | Maneja bien sus responsabilidades hacia su familia                                 |

APUNTES: