

---

■ FACILITA LA ACCIÓN DE DIOS PARA  
■ DESARROLLAR EL CARÁCTER DE CRISTO  
■ EN LA INTEGRALIDAD DE LA VIDA



ACADEMIA DE  
**LIDERAZGO**  
C E N F O L

MANUAL GENERAL

---

# ACADEMIA DE LIDERAZGO CENFOL

## PROYECTO EDUCATIVO

### COMPONENTE FILOSÓFICO

#### INTRODUCCIÓN

Este proyecto está enfocado hacia la Educación Cristiana, se realiza con un equipo humano de Directores y Profesionales cristianos, que han venido trabajando en el desarrollo integral de las personas y gozan de reconocimiento, por la eficaz experiencia en el desarrollo y liderazgo de las personas, quienes pretenden satisfacer las necesidades del ser humano presentándoles un estilo nuevo de vida, teniendo como modelo el Señor Jesús.

#### I. JUSTIFICACIÓN

La Academia de Liderazgo, quiere capacitar al discípulo para el cambio, es decir, que los estudiantes se conviertan en practicantes de los principios enseñados en la Biblia desarrollando en ellos, el carácter de Jesucristo. De esta manera desde lo personal, familiar y social influirán con su liderazgo, el mundo, para el cumplimiento de la Gran Comisión.

En esta etapa el estudiante conoce las herramientas que lo llevan a crecer en su fe, a través de la profundidad doctrinal y a desarrollar una ética cristiana de vida e idoneidad, para ayudar a otros a comenzar el proceso.

Está comprobado que la capacitación genera un ambiente de cambio y compromiso que fomenta el desarrollo. Por esta razón, es nuestra responsabilidad asumir la tarea que nos identifica de formar líderes integrales, proporcionar ambiente de calidad para en la capacitación que se requiere. Para la formación de líderes que colaboran con Dios en cambiar el mundo.

La capacitación en CENFOL equipa para formar líderes, establece procesos de multiplicación, crea nuevos movimientos, desarrolla el potencial singular de cada estudiante para ser enviado a la diversidad de necesidades de nuestra sociedad. Además la capacitación permite que se formen líderes, que modelen los principios éticos y morales bíblicos, y asuman el compromiso de alcanzar su misión personal dada por Dios y tomen la posta del relevo generacional de liderazgo cristiano.

***“Ellos tienen la responsabilidad de preparar al pueblo de Dios para que lleve a cabo la obra de Dios y edifique la iglesia, es decir, el cuerpo de Cristo”.***  
***Efesios 4.12 (NTV)***

## **II. MARCO DE DESARROLLO**

### **2.1. ZONA DE INFLUENCIA**

A todas aquellas personas que quieran dejar transformar sus vidas por Jesús de Nazaret y estén dispuestas a cumplir su gran mandato: La Gran Comisión y que simpaticen con la estrategia, Visión y Misión de CENFOL.

## **III. MARCO FILOSÓFICO**

La Academia de Liderazgo, tiene como filosofía la concientización del individuo buscando formar en él, un nuevo carácter, el de Jesús de Nazaret, y está orientada a la capacitación de personas que han de proyectarse como líderes que influyen en su entorno.

### **3.1. MISIÓN**

La Academia de Liderazgo facilita la acción de Dios sobre sus estudiantes, mediante los principios Bíblicos con recursos espirituales (formación doctrinal y ministerial), educativos y tecnológicos para que se desarrolle el carácter de Jesús en la integralidad de su vida, practicando su compromiso de servicio en la comunidad, de acuerdo a sus dones, habilidades y talentos, para que en lo personal, familiar y social influyan con su liderazgo ayudando así al cumplimiento de la Gran Comisión desde Colombia hacia el mundo.

### **3.2. PROPÓSITOS GENERALES**

#### **3.2.1 General**

“Proveer a los discípulos comprometidos un proceso de formación bíblico-práctico, para que desarrollen su liderazgo en el mundo”

#### **3.2.2 Específicos**

1. Proporcionar programas educativos actualizados y contextualizados
2. Formar liderazgo con bases teológicas
3. Equipar al estudiante con conocimiento y herramientas
4. Profundizar los lineamientos doctrinales que nos identifican como Cenfol
5. Identificar y desarrollar habilidades y destrezas ministeriales

### 3.2.2 Pedagógico

La metodología de la Academia de Liderazgo se enfoca en relaciones personalizadas que mediante el acompañamiento y la demostración; desafía, concientiza y desarrolla el liderazgo de los involucrados, procurando dar una aceptación incondicional que genera un ambiente familiar propicio para moverse de los principios hacia las destrezas con el fin de lograr su aplicación.

Para este propósito hace uso también de métodos y estrategias metodológicas contemporáneas acorde a dinámicas a desarrollar por el plan de formación, así como la utilización de equipos audiovisuales para hacer más clara y amena cada intervención donde se enseñe el contenido de cada curso.

Transmite la información. (Los "qué" y los "por qué" y los principios), y enseñar las destrezas, (Los "cómo" y Procedimientos.). Involucra moverse de los principios hacia las destrezas y con el fin de lograr la aplicación.

### 3.2.3 Axiológico

La Academia de liderazgo implementa conocimiento en principios y valores universales con el fin de que el estudiante viva procesos de restauración, confrontación, y edificación, que lleve a una transformación de vida convirtiéndolos en líderes multiplicadores cumpliendo el propósito de Dios en sus vidas.

El Curso de Capacitación De Liderazgo Integral, tiene como fin identificar al estudiante con el propósito de Dios de establecer la autoridad de Jesucristo en el corazón de los hombres y una vez logrado, involúcralo en el proceso de **"encargar a hombres fieles que sean idóneos para enseñar también a otros" 2 Timoteo 2:2.**

## 3.3 VALORES

- Relaciones significativas con Dios, consigo mismo, con el prójimo y con el medio ambiente.
- Desarrollo integral que comprende: Lo espiritual, emocional, intelectual, ministerial, relacional, volitivo, mayordomía y social
- Capacitados y preparados para ser incluyentes.

## 4 PERFILES

### 4.2 PERFIL DEL ESTUDIANTE QUE SE QUIERE FORMAR

El estudiante de la Academia de liderazgo integra su vida en un relacionamiento continuo con:

- **Dios:** A través del conocimiento sistemático, de la Palabra de Dios y su apropiación desarrolla un compromiso que fortalece el carácter de Cristo y su

confianza en la voluntad soberana de Dios. Como también, entiende que la espiritualidad es parte integral de su vida; no hay diferencia entre vida "secular y religiosa".

- **Si mismo:** Tiene conocimiento y experiencia sobre cómo actúa Dios sanando y habilitando, dando victorias en circunstancias personales, que producen la renovación de su mente para llegar a ser modelo de Su obra dándole integridad, contenido y autoridad.
- **El Próximo:** Cultiva las sanas relaciones practicando habilidades de amor y servicio. Con humildad ayuda a otros en la práctica de esos principios. La comunidad: Plantea dificultades, propone soluciones, planifica y desarrolla proyectos tendientes a responder a estas necesidades. Se asocia con personas que tienen estos mismos deseos e intereses y Desarrolla la capacidad de convocatoria para la realización de los proyectos.
- **La comunidad:** Plantea dificultades, propone soluciones, planifica y desarrolla proyectos tendientes a responder a estas necesidades. Se asocia con personas que tienen estos mismos deseos e intereses y Desarrolla la capacidad de convocatoria para la realización de los proyectos.
- **La Iglesia:** Lleva a otros a seguir, servir y amar a Dios de forma creativa y relevante. Es líder de un Grupo Vida o una Célula de Crecimiento, además, Participa de un Equipo Efectivo de un Movimiento o Ministerio, es enseñable y enseña.

#### **4.3 PERFIL DEL PROFESOR DE LA ACADEMÍA**

***La tarea del maestro no es Impresionar, sino impactar; no es convencer sino contribuir en cambiar vidas.***

- Su característica más importante es depender totalmente de Dios.
- Debe ser modelo, tanto en el ministerio, como en su vida cristiana.
- Ser instrumento que utiliza Dios, para desarrollar a los estudiantes.
- Demostrar responsabilidad.
- Colabora en desarrollar tanto el carácter como el pensamiento y las habilidades del estudiante.
- La efectividad de la capacitación depende del ambiente y la motivación.
- Entiende y demuestra excelencia en las destrezas ministeriales básicas.
- Demuestra habilidad para llevar a cabo el proceso de capacitación a través de la explicación, demostración, observación, y evaluación.
- Conoce y puede explicar la filosofía, propósitos, principios, y objetivos del ministerio.
- Tiene habilidades para establecer y alcanzar metas.
- Es testimonio de madurez integral necesaria para ayudar a otros en su crecimiento.
- Recurre a referentes contextuales (sociales, familiares, culturales, religiosos) para asociarlos con el contenido de la materia.
- Promueve el análisis crítico orientado al dialogo abierto, al consenso y al reconocimiento de diversas posturas con respecto al tema enseñado.

- Tiene habilidad para comunicar y hacer comprensibles los temas de la materia.
- Promueve la investigación a través de planteamiento de Preguntas, problemas u estrategias formativas.
- Tiene correlación entre la enseñanza y su evaluación.
- Respeta los criterios propuestos para la evaluación de la materia
- Es hábil para propiciar el diálogo entre la enseñanza bíblica y demás disciplinas o esferas del saber.
- Promueve el conocimiento del contexto y situación histórica del país y del mundo como punto de partida y llegada de su enseñanza.
- Muestra la profundidad y rigor en los temas abordados.
- Muestra habilidad para contextualizar su enseñanza con la declaración de fe oficial del CENFOL.
- Fundamenta los planteamientos teológicos en la Biblia.
- La estrategia de enseñanza empleada contribuye al logro de los objetivos propuestos para el aprendizaje de la materia.
- Ayuda a formar la Identidad y la confesionalidad del CENFOL.
- Acompaña al estudiante en su formación integral en el aula de clase como en otros espacios de asesoría.
- Facilita la participación activa del estudiante en un ambiente respetuoso, crítico, y formativo.

## 5 CONCEPTOS CLAVES

### 5.2 FORMACION INTEGRAL DEL CARÁCTER

Fortalece mediante el estudio sistemático y en el aula de clase las diferentes áreas de su vida como son:

- **La espiritual:** Desarrolla una relación íntima y personal con Dios de alabanza, adoración y rendición, aplicando los principios bíblicos.  
Establece a través del estudio sistemático de la Palabra de Dios, el fortalecimiento del carácter de Cristo en su vida y aprende a someter confiadamente su vida a la voluntad Soberana de Dios, descubriendo que espiritualidad es tiempo quieto pero también acción obediente.  
Desarrolla un plan de apoyo para contribuir en la espiritualidad de otros, al comprender que ser espiritual no hace diferencia entre vida secular y religiosa.  
Se cuida de la religiosidad o de rendir culto sin testimonio.
- **La emocional:** Acepta y disfruta su identidad en Cristo, conociendo el proceso de confrontación, sanidad y liberación de conflictos internos y lo aplica en su diario vivir y ayuda a otros a experimentar ese mismo proceso en sus vidas, disfrutando de victorias en diferentes circunstancias de su vida.
- **La Mayordomía:** Conoce y aplica los principios de mayordomía que le llevan a experimentar una vida dinámica y descansada.  
Aprende los principios y estrategias de la administración para aplicarlos sabiamente a su vida y enseña a otros la aplicación de estos mismos principios.  
Descubre y usa sus dones, habilidades y talentos para su beneficio, del Cuerpo y de la comunidad y ayuda a otros a descubrir sus dones, habilidades y talentos.  
Tiene claro y vive el principio de la autoridad espiritual.

- **La Volitiva:** Verifica sus proyectos personales con los principios bíblicos para distinguir la voluntad de Dios y seguirla, trabajando con disciplina en restaurar y fortalecer cada área de su vida.  
Recomienda a otros nuevas posibilidades de cómo agradar a Dios.  
Practica el vivir lleno y controlado por el Espíritu Santo y ayuda a otros a hacerlo.
- **La Intelectual:** Sabe discernir la verdad de Dios y la aplica a su vida y ayuda a otros a hacerlo.  
Tiene conocimiento y experiencia sobre cómo actúa Dios en la renovación de su mente, dándole integridad, contenido y autoridad.  
Conoce las principales doctrinas de la fe cristiana y asocia los conceptos doctrinales con su experiencia de vida y la de otros.  
Entiende porque Cristo es la única solución para el ser humano y crea herramientas para comunicarlo a otros efectivamente, además, modifica paradigmas establecidos en su vida con los principios bíblicos y ayuda a otros a hacerlo.
- **La Relacional:** Reconoce en cada conflicto relacional la oportunidad de desarrollar amor fraterno aplicando la habilidad de amar que lo distingue como seguidor de Cristo.  
Apoya a otros en los procesos de reconciliación y perdón y modela con su vida integridad, contenido y autoridad, de igual forma, ayuda a otros en servicio humilde para la práctica de estos principios.

**La Ministerial:** Se identifica con el ministerio del CENFOL y tiene sentido de pertenencia y unidad e Identifica claramente y transmite la visión, Incorporado en su diario vivir, como parte de su madurez íntegra, el ayudar a otros, buscando oportunidades para compartir el mensaje de salvación.  
Reconoce las herramientas que necesita para servir en diferentes campos, usando sus dones, habilidades y talentos, ayudando a otros a desarrollarlas, elaborando y ejecutando proyectos de servicio en CENFOL y/o en la comunidad.  
Es líder de un Grupo Vida o una Célula de Desarrollo y/o participa en un Equipo Efectivo de un Movimiento o Ministerio, lleva a otros a amar, seguir y servir a Dios de forma comprometida y relevante, es enseñable y enseña a otros

### 5.3 LIDERAZGO E INFLUENCIA

Es la actitud fundamental del liderazgo de servicio, inspirado en las enseñanzas de Jesucristo, que pretendemos desarrollar en los estudiantes, para que hagan parte activa de la transformación de nuestra sociedad.

## **5.4 DESARROLLAR**

Facultar al estudiante para que conozca y ejercite su potencial.

## **5.5 COMPROMISO**

Que el estudiante adquiera la convicción de aplicar a su estilo de vida, las enseñanzas y equipamiento recibido en la Academia de Liderazgo de CENFOL.

## **5.6 SERVICIO**

La disposición del estudiante de usar su potencial a favor de los demás de acuerdo con sus dones, habilidades y talentos.

## **5.7 DONES, HABILIDADES Y TALENTOS**

Involucra todas las características del individuo para cumplir su misión en la vida.

## **5.8 GRAN COMISIÓN**

El mandato de nuestro Señor Jesucristo, que es mundial, para reconciliar al individuo con Dios, consigo mismo, con los demás, y con el medio ambiente, a través de la evangelización y el discipulado cristiano que incluye discipulado y relaciones.

# **6 ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE LIDERAZGO**

## **6.1 Áreas del Conocimiento**

El objetivo propuesto es desarrollar madurez, entendida en el Cenfol como sinónimo de compromiso, servicio, conocimiento y carácter cristiano. Estos conceptos se desarrollaran a través de cinco grandes áreas que nos marcan la ruta a seguir:

1. Destrezas para los Propósitos
2. Singularidad del servicio
3. Profundidad Doctrinal
4. Desarrollo del Carácter
5. Experiencia Cristiana

## **6.2 Ejes Temáticos**

Son las materias que se desarrollan en cada una de las Áreas del Conocimiento, diseñadas, establecidas y orientadas por las Dimensiones formativas y los Ejes Transversales para suplir la necesidad de formar al Líder Integral. Aparecen en el Plan de estudios.

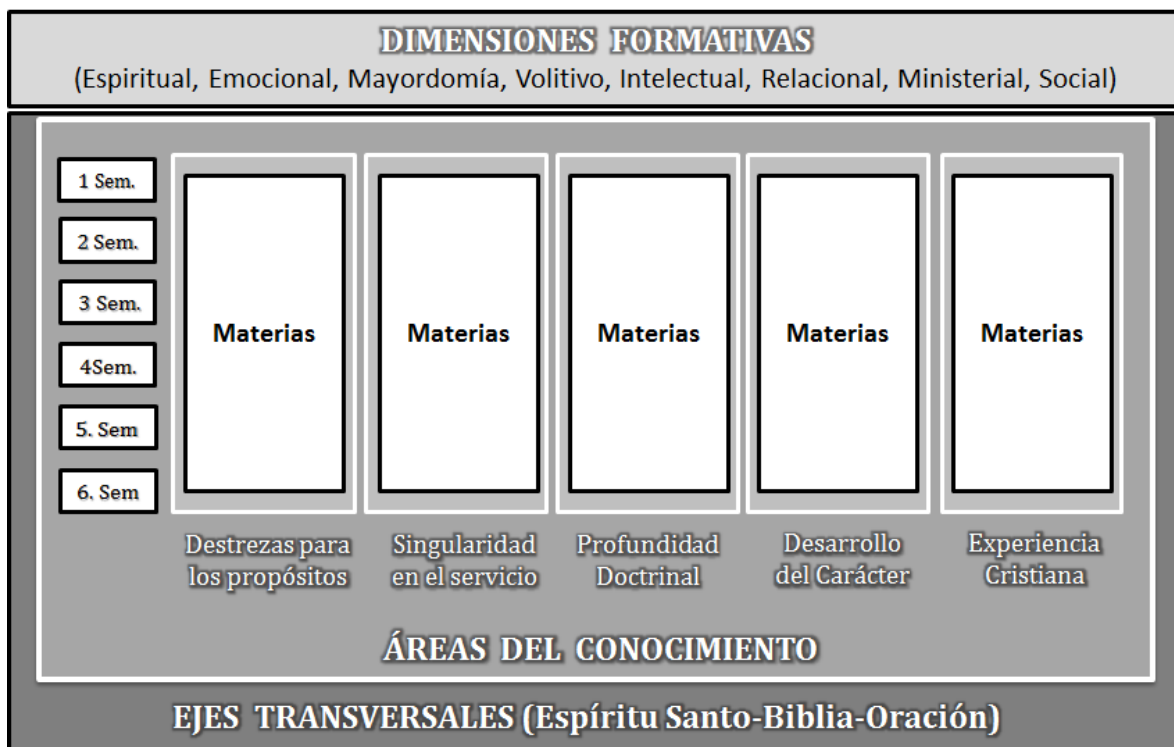


### 6.3 Dimensiones formativas del Líder Integral

Entendidas como elementos intrínsecos que constituyen la guía que orienta el recorrido formativo de la capacitación de acuerdo con las necesidades de formar al Líder Integral, (Espiritual, Emocional, Mayordomía, Volitivo, Intelectual, Relacional, Ministerial, Social).

### 6.4 Ejes Transversales

La transversalidad, es un instrumento globalizado que recorre la totalidad del currículo, y responde a los lineamientos de la "Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI". Nuestros ejes son el **Espíritu Santo, la Biblia y la Oración**.



## **7 CRITERIOS DE EVALUACION Y PROMOCION**

La Academia acoge los siguientes criterios de Evaluación y promoción:

- A. El estudiante será promovido de un nivel a otro de Liderazgo cuando cumpla con todo lo establecido en el Plan de Estudio para ese nivel y la obra práctica.
- B. Haber cumplido con las actividades y evaluaciones programadas para cada área o materia.
- C. La evaluación incluirá diferentes actividades, y será integral, siendo un proceso permanente durante el periodo de tiempo que dure el nivel.
- D. La evaluación incluirá aspectos como: conocimiento de la Biblia, realización de actividades de cada lección, asistencia, interés y participación en clase, Tareas, consultas, exposiciones, compromiso, obra práctica, entre otros, dependiendo del área del conocimiento.
- E. Las evaluaciones serán registradas por los profesores en los instrumentos diseñados para tal fin y se darán a conocer a los estudiantes antes de entregarlas a coordinación.
- F. Los resultados de las evaluación de los estudiantes de cada área y nivel se registrarán en un archivo diseñado para tal fin, en secretaria

### **7.1 Reprobación**

Se determinará que un estudiante debe repetir el nivel o quedar aplazado cuando incurra en uno de los casos siguientes:

- 7.1.1.1 Cuando haya dejado de asistir al 10% de las actividades académicas programadas en el plan de estudios de un determinado nivel de liderazgo, sin justa causa
- 7.1.1.2 Cuando después de cumplir las actividades complementarias programadas para los objetivos o logros no alcanzados, persista la insuficiencia en una de las áreas.
- 7.1.1.3 Quedará aplazado su ingreso a un nuevo nivel cuando no cumpla la obra práctica. En estos casos el estudiante debe reiniciar el nivel que reprobó, en el próximo periodo, o cumplir su obra práctica.

NOTA: Para continuar estudios en el nivel siguiente debe cumplir con todos los requisitos académicos y de obra práctica que tenía pendientes.

### **7.1.2 Graduación**

El estudiante al finalizar los seis (6) semestres de formación y haber aprobado todas las áreas o materias, además de realizar la obra práctica, recibirá el Certificado de "GRANCOMICIONISTA" en una ceremonia especial.

## **COMPONENTE PEDAGÓGICO**

### **8 COMPONENTE PEDAGÓGICO**

#### **8.1 Justificación**

Los procesos pedagógicos son el soporte estructural del trabajo pedagógico de la Academia.

#### **8.2 Modelo Pedagógico**

Implica la política educativa de la Academia de Formación y Liderazgo, la filosofía, y la concepción teórica sobre educación.

Se requiere una sólida formación Bíblica, pedagógica, conocer la filosofía de la Academia.

#### **El Modelo pedagógico:**

- Implica el contenido de la enseñanza, el desarrollo de la persona y las características de la práctica docente.
- Pretende lograr aprendizajes y se concreta en el salón de clase.
- Es Instrumento de la investigación de carácter teórico creado para reproducir idealmente el proceso enseñanza - aprendizaje.
- Paradigma que sirve para entender, orientar y dirigir la educación.

Reconocemos en el estudiante un ser activo y dinámico que se desenvuelve en una sociedad cambiante y como tal la Academia debe brindarle las herramientas necesarias para desenvolverse en esa sociedad.

#### **8.3 Línea Metodológica**

La línea metodológica está abierta a usar cualquiera de los métodos pedagógicos o combinarlos de acuerdo a la necesidad de los estudiantes para un mejor aprendizaje que conlleve el logro de nuestra visión, misión, objetivos, principios y valores.

#### **8.4 Estrategias Pedagógicas**

Las estrategias pedagógicas permiten coordinar y realizar acciones que transformen la vida de la Academia y permitan ofrecer una formación de calidad; podemos señalar los siguientes:

- A. Definición del plan de estudios que tenga en cuenta las necesidades y expectativas de la comunidad educativa de la Academia.
- B. Definir los logros de los distintos procesos de aprendizaje en las áreas y asignaturas de acuerdo con las características de la Academia.
- C. Establecer estrategias de evaluación de acuerdo a los propósitos establecidos.

- D. Promover el trabajo en las diferentes niveles con textos guías, libros recomendados y obligatorios, que se ajusten al desarrollo del modelo pedagógico y a la filosofía de la Academia.
- E. Definir los criterios de Evaluación y Promoción para cada nivel.

### **8.5 Plan de Estudio**

El Plan de Estudios se entiende como una propuesta dinámica del quehacer educativo, nacida de los procesos curriculares que incorpora y promueve el desarrollo espiritual y humano de la persona.

El Plan de Estudios se organiza por Niveles, atendiendo a los requisitos exigidos por la Academia de Liderazgo en cuanto a otras actividades como la Obra Práctica.

A continuación se presenta la estructura del Plan de Estudios en un esquema estructurado, secuencial y coherente a desarrollar en los distintos niveles.

*\*Adjunto con este documento se encuentra el resumen del plan de estudios y la programación por ejes temáticos.*

### **8.6 Sistema de Evaluación y Promoción**

La evaluación como componente esencial en el proceso que debe adelantar la Academia en desarrollo de su Proyecto Educativo, y pretende avanzar hacia una evaluación dinámica e integral que tenga en cuenta los diferentes componentes del SER, EL HACER, Y EL SABER HACER.

Este proceso trae una serie de compromisos por parte de la Academia de Formación y Liderazgo, los administrativos, profesores o formadores, monitores, y estudiantes, llevándolos a crear y aprovechar las oportunidades para el ejercicio de la auto evaluación, la coevaluación y la heteroevaluación.

La Academia definirá los criterios, pautas, instrumentos y estrategias de evaluación.

### **8.7 Metodología de enseñanza**

#### **1. ENSEÑANZA FRONTAL O TRADICIONAL (CARA A CARA)**

El elemento central son las conversaciones dirigidas por el profesor, que pueden estar apoyadas por textos o medios audiovisuales.

Este método permite aprender información y conceptos pero está limitado para orientar y desarrollar competencias.

Dentro de las variables de este modelo tenemos las clases expositivas, planificadas y programadas, clases organizadas con preguntas programadas y clases que impulsan el desarrollo mediante la controversia y el interés del tema.

#### **Principios didácticos identificados en éste modelo:**

- *Aprendizaje dirigido por el profesor.* se da a través de indicaciones orales

- *Aprendizaje de una clase o grupo*: cada estudiante recibe una oferta de aprendizaje (conocimiento, metodología, material) relativamente estandarizada, adaptada al estudiante promedio
- *Aprendizaje temáticamente orientado*: el punto central de la clase es el conocimiento orientado a un tema específico
- *Silencio*: donde los que aprenden sólo oyen la voz del profesor.

#### **Ambiente de aprendizaje:**

- El profesor enfrente de los estudiante
- Se apoya en pizarra, pantalla de proyección
- Los estudiantes utilizan textos de aprendizaje, cuadernos y otras herramientas (calculadoras, reglas, lápiz, transportador)

#### **Competencias que promueve el método frontal.**

- Permite aprehender información y conceptos pero es limitado para orientar y desarrollar competencias.
- Puede desarrollar: escritura, lectura, relatar, dibujar o seleccionar

#### **Fases de la correcta aplicación del este modelo:**

1. Fase de orientación: crear un puente entre el nuevo tema y las experiencias o conocimientos previos del estudiante
2. Fase de recepción: exposición del tema de forma ordenada, por parte del profesor
3. Fase de interacción: el profesor da las instrucciones para que los estudiantes ordenen los conocimientos y reflexionen sobre estos nuevos conocimientos
4. Fase de fijación de conocimientos: los estudiantes ejercitan los conocimientos, las destrezas y habilidades hasta que los reproducen en forma segura y fácil (asegurar el mínimo irreducible, es decir lo mínimo que un estudiante debería aprehender)
5. Fase de aplicación: el estudiante tiene que apropiarse la temática a su realidad, es decir aplica los conocimientos a casos y ámbitos de la vida (¿Para qué me sirve lo que aprendí?).

#### **En este método las tareas y metas las define el maestro.**

- Se hace a través de preguntas cortas que requieren respuestas cortas.
- Las tareas responden a la fijación del conocimiento. Deben ser cortas. Y lo más concretas posibles.

#### **Roles:**

- Profesor: facilitador del aprendizaje, entrenador, experto en la asignatura, con una alta demanda y exigencia en la trasmisión del conocimiento, ocupa un lugar central en la clase.
- Estudiante: es receptor u observador pasivo, sobre todo en las fases de orientación y recepción. Por esta razón se debe procurar ejercitar los nuevos conocimientos y diseñar actividades de aprendizaje en las fases de interacción, fijación y aplicación.

## **2. ASIGNACIÓN DE TRABAJOS O CONTRATO DE TAREAS**

El alumno elige los trabajos o las tareas que realiza individualmente o en pequeños grupos, a fin de ejercitar conocimientos y usar capacidades. Estos quedan formulados generalmente por escrito. A

este método también se le denomina enseñanza activa; método de actividades; asignación de trabajo o estudio supervisado.

Los estudiantes trabajan en pequeños grupos alrededor de una mesa, con suficientes materiales para la investigación, la consulta y la exposición, en el área donde se está trabajando. Por lo menos se necesitan cuatro metros cuadrados de distancia de un grupo al otro, textos de orientación, obras de consulta, si es posible acceso a internet, objetos materiales y herramientas para elaborar material o información. Es decir, que la sala de clases se convierte en un taller del conocimiento.

El maestro puede sentarse por momentos en la mesa con los estudiantes para escuchar inquietudes o ir al grupo que le pida ayuda para colaborarles en su proceso de construcción del conocimiento. Allí se trata de combinar el trabajo mental con el manual; no solo de pensamiento reproductivo sino también de una actividad productiva, para desarrollar la personalidad integral del alumno.

#### **Principios didácticos identificados en éste método:**

- Aprendizaje independiente o auto dirigido, en el que los que aprenden eligen las herramientas que van a emplear para realizar su investigación
- Aprendizaje singular, personalizado o independiente que se hace gracias a una diferencia interna de intereses y habilidades.
- Aprendizaje globalizado; gracias a la interacción del trabajo manual e intelectual.
- Aprendizaje aplicado, ya que une la realización de tareas en forma escrita, con los conocimientos previos.

#### **Fases de la correcta aplicación del modelo**

1. Fase de Orientación: visión global del contexto o perspectiva en que se llevan a cabo las tareas: aclara dudas y vincula conocimientos previos despertando el interés del alumno.
2. Fase de Planificación: identificación, selección y formulación de la tarea, entregando a los estudiantes las directrices por escrito.
3. Fase de interacción: es el núcleo del método de la tarea donde se lleva a cabo la realización de trabajo
4. Fase de presentación: los estudiantes presentan los resultados al curso o a un público general o jurado.
5. Fase de evaluación: las reflexiones sistemáticas sobre los productos o las soluciones encontradas se comparten ante los demás en un proceso de intercambio de las experiencias vividas. Estos intercambios se comparan con los criterios acordados previamente para generar una crítica formativa.

#### **Las tareas y metas de aprendizaje las define el maestro:**

- Deben ser muy precisas, estructuradas de manera minuciosa.
- Pueden consistir en solucionar un problema, integrar conocimientos, presentar resultados de grupo, reflexionar, discutir, valorar y proponer.

#### **Roles:**

- Alumno: actor responsable (pero limitado), a la vez evaluador del proceso de los demás participantes.
- Profesor: organizador, moderador, estimulador, experto y consejero.

### **3. COLOQUIO EN PEQUEÑOS GRUPOS**

El estudiante adquiere conocimientos especialmente sobre las experiencias personales, valoraciones y propuestas a través del intercambio de información y de opiniones con los demás participantes. También se le denomina a este modelo como Círculos de Estudio,

Grupos de Discusión, Grupos Pequeños de Aprendizaje o Mesa Redonda. Estos grupos son eficaces siempre y cuando no pasen de seis personas, y solo buscan generar aprendizaje.

**Principios didácticos identificados en este modelo:**

- Aprendizaje a través de intercambio de experiencias personales
- Aprendizaje recíproco
- Aprendizaje a través de conversaciones estructuradas que se llevan a cabo según reglas acordadas

**Fases de la correcta aplicación del modelo:**

1. Fase de preparación: se ponen de acuerdo sobre el tema de conversación y las reglas.
2. Fase de interacción: comunicación que se puede hacer en forma de rondas o espontánea.
3. Fase de valoración: se juzgan las experiencias de aprendizaje tanto en el proceso como en el resultado del tema.

**Las tareas y metas: Mediante la conversación los estudiantes logran**

- Estructurar temas en particular, conocer problemas, generar soluciones y precisar tareas o directrices a seguir.
- Esta modalidad sirve para fortalecer competencias comunicativas, y fomenta la investigación individual y reproducción de lo aprendido.

**Roles**

- Estudiante: actor lingüístico que da aportes, moderador o director, interlocutor significativo, árbitro y evaluador.
- Profesor: cada estudiante es profesor o facilitador para los otros integrantes.

**4. CONGRESO EDUCATIVO**

En este modelo el participante se reúne con algunos compañeros, en uno o más días de reunión, para preparar el material del discurso a exponer o el problema a tratar. Se puede hacer mediante teleconferencias o chat. Los beneficios que presta este modelo son el desarrollo de competencias comunicativas, además de perder el miedo al público, argumentar y convencer.

Los propósitos de este modelo son principalmente el fomento del espíritu de solidaridad, la transmisión de información, la búsqueda de consensos y la coordinación de acciones. Hay variedad de roles de los participantes tales como: organizadores responsables, informadores, comentaristas e incluso auditores pasivos.

**Principios didácticos identificados en este modelo:**

- Aprendizaje colegiado, donde los participantes aprenden unos de otros de forma recíproca
- Aprendizaje incidental, a través de acontecimientos casuales o inesperados donde se produce el aprendizaje

**Fases de la correcta aplicación del modelo**

1. Fase de Organización: el equipo fija las condiciones del marco del congreso, colección de aportes y ordenar material de exposición.
2. Fase de Orientación: revisión de los aportes temáticos.

3. Fase de interacción: durante la reunión se presentan o se escuchan los discursos
4. Fase de evaluación: sirve tanto para el manejo de críticas, como para la difusión de los resultados de la conferencia.

**Las tareas varían según los roles que asuman los participantes.**

### **Roles**

- Estudiante: organizadores, disertadores, comentaristas, árbitros, auditores o simple espectadores.
- Profesor: organizador, disertador, moderador, árbitro, puede ser complementador.

## **5. CURSO ACADÉMICO**

El alumno participa como oyente o espectador pasivo en programas de información oral; a este modelo se le denomina también alocución, conferencia académica y exposición.

La persona que da el discurso constituye el punto central tanto local como óptico del aula; él es quien personifica el ámbito del conocimiento. Este modelo desarrolla las competencias comunicativas y las destrezas retóricas.

### **Principios didácticos identificados en este modelo:**

- Representación del saber de una persona que tiene reconocimiento y autoridad frente al auditorio
- Aprendizaje a través de la comunicación oral por parte del expositor como del entendimiento auditivo del alumno durante un período largo de tiempo

### **Fases de la correcta aplicación del modelo:**

1. Fase de preparación: el orador prepara la secuencia del discurso a través de un manuscrito.
2. Fase de interacción: el orador presenta su discurso o lectura y el alumno escucha activamente, toma notas, y en dado caso se deja influenciar por el discurso.
3. Fase de fijación: el alumno recuerda el discurso y ordena el contenido con la ayuda de los apuntes o en conversaciones, o según su propia relación de conocimiento.

**Las tareas y metas del aprendizaje académico consisten principalmente en entregar información que estimule al oyente a ponerse sus propias metas.**

### **Roles:**

- Alumno: auditores, espectadores que crean relaciones y luego asegura el recuerdo de lo aprendido.
- Maestro: una excelente preparación del discurso, una lectura atractiva y dicente, la aplicación del lenguaje verbal y no verbal.

## **6. DIALOGO EDUCATIVO DE TIPO SOCRÁTICO**

En este método el alumno conversa en forma detallada y ordenada con otras personas, con el propósito de lograr mejor conocimiento de si mismo y de su relación con el medio ambiente. También se le denomina dialogo terapéutico.



Este era el tipo de diálogos que tenía Sócrates con los ateneos, donde él se muestra como un conductor del dialogo, que intenta llevar a su interlocutor a través de preguntas y referencias sobre contradicciones y confusiones (productivas) hacia el verdadero conocimiento.

El ambiente de aprendizaje, debe desarrollarse en un lugar tranquilo, donde los elementos principales del modelo son los interlocutores; preferiblemente se debe hacer entre dos personas. Esta práctica del dialogo Socrático supone que el alumno dispone de conocimientos esenciales, sin que él este consiente de ellos, pero que en el transcurso del dialogo el alumno toma conciencia de ese saber. Con este método se renuncia a la instrucción directa.

### **Principios didácticos identificados en este modelo son:**

- Aprendizaje dialogado
- Aprendizaje por descubrimiento que lleva a solución de problemas.

### **Fases de la correcta aplicación del modelo Dialogo Educativo**

1. Fase de aclaración: formulación de preguntas
2. Fase de interacción: la pareja dialogante aporta su conocimiento disponible, para posibilitar una respuesta, aprovechando los conocimientos contradictorios.
3. Fase de aplicación: comprensión, la pareja dialogante formula resultados de su dialogo.

**Las tareas y metas que se persiguen son: aprender a formular preguntas y a exponer su saber de forma clara, sustentar sus respuestas y debatir dentro de ambientes de una adecuada capacidad para escuchar activamente y controvertir objetivamente.**

### **Roles:**

- Alumno: interlocutores, que expresan sus propias experiencias y conocimientos, mantienen el interés por el dialogo y asumen una actitud de respeto, además de escuchar activamente al compañero.
- Maestro: ayuda a establecer reglas del dialogo y ayuda a clarificar ideas. Fomenta la interacción y la dialéctica hasta que los miembros encuentren la respuesta dentro de ellos mismos o con la ayuda del otro.

## **7. DISPUTA, CONFRONTACIÓN O DEBATE.**

En este método el alumno se desarrolla al participar en una conversación, con réplicas ordenadas y públicas, que permiten adquirir, sobre todo, habilidades de argumentación y juicio. También se le denomina disputas, polémicas, debates, o sostener una tesis.

Son básicamente debates de representantes de distintas posiciones, es una forma de conversación que está preparada minuciosamente, según las reglas del juego acordadas para conducir la conclusión. El ambiente de aprendizaje se debe dar entre el defensor y el oponente, sentados uno frente al otro con un moderador sentado junto a ellos y el público de frente. El modelo promueve la superación de los miedos en los disputantes de plantear sus posturas, y conversar libremente frente al público.

### **Principios didácticos que se encuentran en este modelo:**

- Aprendizaje argumentado: a través de análisis de las fundamentaciones.
- Aprendizaje dialéctico: aprender al contrastar los contenidos o posiciones.

### **Fases de la correcta aplicación del modelo:**

1. Fase de preparación: Donde se fijan ocho aspectos,(qué, cuándo, dónde, quién, con quién se debe discutir, quién tendrá el rol de moderador, qué tipo de público será invitado y cuáles son las reglas que acatarán)
2. Fase de recepción: presentación de la tesis
3. Fase de interacción: argumentación primero los defensores y luego los oponentes; se repiten las rondas con el fin de argumentar más o retirar argumentos. En este caso el moderador decide sobre la licitud o veracidad del argumento.
4. Fase de evaluación: la disputa se resuelve con una decisión en la que también puede quedar incluida la opinión expresada por los espectadores presentes.

**Las tareas del aprendizaje para el público consisten, esencialmente, en entender los argumentos y formarse un juicio propio.**

### **Roles:**

- Alumnos: rol de disputante, capaz de formular y fundamentar la tesis y a su vez mostrar un conocimiento avanzado en el tema de la discusión; debe crecer intelectual y emocionalmente a través de la disputa.
- Profesor: es un importante elemento. Prepara previamente el debate, inicia la discusión, da la palabra, hace respetar las reglas acordadas, y concluye el debate.

## **8. EDUCACIÓN TUTORAL**

El alumno aprende a través de enseñar. Para ello adquiere ciertos conocimientos que les permiten ayudar a otros alumnos que están en un nivel de aprendizaje menos avanzado; se le denomina también método de monitoria.

Aprende a través del enseñar, adquiriendo una mejor visión del tema, una mayor comprensión de las implicaciones y una capacidad de liderazgo. Los tutores eficaces deben dominar muy bien las competencias de contenido y metodología con las que deben ayudar a sus alumnos.

### **Principios didácticos identificados en este método:**

- Aprendizaje a través de la enseñanza
- Aprender de los pares: aprender de personas con las que el estudiante se identifique fácilmente o se comunique en su propio lenguaje.

### **Cinco fases de la correcta aplicación del modelo**

1. Fase de organización: los tutores son iniciados en su rol y son entrenados por docentes para mejorar su capacidad y habilidades didácticas.
2. Fase de preparación: de forma independiente pero con apoyo del profesor.
3. Fase de planificación: ordenan su conocimiento con el propósito de enseñarlo, preparan preguntas y objeciones, se anticipan a las dificultades
4. Fase de interacción: los tutores y maestros examinan el contenido del aprendizaje.

5. Fase de valoración: los profesores evalúan las actividades de aprendizaje de los tutores, discuten las experiencias y sus dificultades.

**Las metas de aprendizaje son: los tutores por sí mismos aprenden en una apropiación del conocimiento y al preparar las actividades de la tutoría.**

### **Roles**

- Alumno: ayudante del profesor, que a su vez esta construyendo su propio conocimiento para luego organizarlo, prepararlo y transmitirlo a otros compañeros.
- Profesor: organizador responsable, entrenador y supervisor.

## **9. EXHIBICIONES EDUCATIVAS**

El alumno adquiere conocimiento en espacios abiertos de aprendizaje. También se le denomina como exposición didáctica. Se hace mediante exposiciones públicas, museos, ferias, galerías, también opera en las demostraciones y congresos. Se desarrolla fundamentalmente la capacidad de observación del estudiante y la capacidad de apreciar.

Este modelo didáctico exige un ambiente de aprendizaje muy bien estructurado. Un hilo conductor facilita el aprendizaje del alumno al ofrecerle una visión general.

### **Dos principios didácticos de aprendizaje:**

- Aprendizaje ambulante: unido al cambio de lugar
- Aprendizaje a través de la exposición de piezas, laminas, fotos, objetos que generen un nuevo conocimiento.

### **Fases de aplicación del modelo:**

1. Fase de instalación: selección de piezas para la exposición. Se ordenan y se comentan.
2. Fase de orientación: el alumno logra una visión general, aclara sus intereses de aprendizaje.
3. Fase de interacción: el estudiante observa las piezas y en esto adquiere el conocimiento.
4. Fase de evaluación: Busca dar al alumno criterios para apreciar la calidad de la exposición, sus actividades de aprendizaje y sus nuevas experiencias.

**Las metas del aprendizaje es permitir que el estudiante se exponga y se proponga así mismo tareas de aprendizaje.**

### **Roles:**

- Alumno: es observador activo que organiza conscientemente su actividad de aprendizaje.
- Profesor: autor y estructurador de la exposición educativa; dan indicaciones y comentarios, y se puede contar con ellos como consejeros especiales que estén a disposición del alumno.

## **10. EXPLORACIÓN DE CAMPO**

En este método los alumnos visitan ambientes naturales o instituciones donde observan o recogen datos, tanto para observar comportamientos o relaciones como para responder a sus propios intereses y obtener nuevos puntos de vista; también se le denomina trabajo de

campo. Son salidas de exploración donde los alumnos aprenden observando y descubriendo, además fijan su atención en sus conocimientos previos.

Estas exploraciones de campo sirven para familiarizarse con elementos de la realidad, más que para la adquisición de competencias específicas.

### **Principios didácticos identificados en este modelo:**

- Aprendizaje a través de experiencias directas en relación a un objetivo y un ambiente determinado.
- Aprendizaje orientado por las sensaciones que genera el lugar.
- Aprendizaje incidental, no previsto en la estructura de observación, pero que el observador está preparado para captar en forma adicional.

### **Fases de la aplicación del modelo:**

1. Fase de preparación: estimar el campo de exploración.
2. Fase de clarificación: el alumno filtra lo explorado hacia sus intereses.
3. Fase de Planificación: Se identifica quién, cuándo, cómo, dónde y qué fundamenta el tipo de exploración.
4. Fase de interacción: en la que se solicita la información y se la describe.
5. Fase de evaluación: en la que la exploración evaluada, se relaciona con otras expectativas.

**Las tareas están íntimamente relacionadas con lo que el alumno desea aprender, por lo que al final de la experiencia debe presentar un informe acerca de su exploración**

### **Roles**

- Alumno: observador activo, que tiene claro qué quiere saber y por qué lo quiere saber.
- Profesor: contribuye a establecer los intereses y evaluar los resultados de la interacción de los participantes.

## **11. GABINETE DE APRENDIZAJE**

En este método el alumno adquiere conocimientos prácticos y teóricos, de variados ámbitos de acción, a través de actividades reales en ambientes de aprendizaje especialmente organizados y elaborados didácticamente.

Este concepto recuerda gabinete de curiosidades, que son lugares cerrados, equipados de manera exótica, que son secretos y atractivos, a pesar de la complejidad deben tener una buena organización, para desarrollar un conocimiento bien definido.

### **Principios didácticos que se identifican en el modelo:**

- Aprendizaje en simulaciones: ambientes reales elementales.
- Aprendizaje mediante perspectivas variadas: se logra tanto cuando los alumnos son actores y están confundidos, como cuando son evaluadores y están reflexionando.
- Aprendizajes sin objetivos explícitos: es decir, el aprendizaje está motivado por la manipulación de las cosas del gabinete y no a través de directrices.

### **Fases de la correcta aplicación del modelo:**

1. Fase de la organización: se organiza y construye el ambiente correspondiente al contenido de aprendizaje deseado.
2. Fase de orientación: los estudiantes son introducidos al ambiente de aprendizaje para que observen, imaginen diversas acciones y formulen objetivos posibles.
3. Fase de interacción: los alumnos utilizan los ambientes de aprendizaje para lograr los objetivos seleccionados por ellos mismos.
4. Fase de aplicación: los alumnos cambian y reestructuran su ambiente de aprendizaje para obtener nuevas posibilidades de acción.

### **Roles:**

- Alumno: ser actores, adversarios significativos, observadores objetivos, y jueces; pueden hacer uso de cualquiera de esos roles.
- Profesor: autores y organizadores que imaginen, inventen y produzcan el ambiente de aprendizaje y, dado el caso, sean también consejeros que introduzcan a la tarea.

## **12. INSTRUCCIÓN A DISTANCIA**

En este método el alumno adquiere conocimientos a través de la lectura de material escrito, elaborado especialmente. Este método desplaza al profesor, ya que este el material tan bien estructurado que trae las instrucciones específicas del quehacer del alumno.

### **Principios didácticos identificados en el modelo:**

- Aprendizaje mediante trabajo individual
- Aprendizajes con medios, dependiendo de la información transmitida desde la central
- Aprendizaje mediante tareas

### **Fases de la aplicación del modelo:**

1. Fase de orientación: en las que se direcciona a los alumnos sobre las ofertas del aprendizaje; se prueban sus propias capacidades e intereses y sus técnicas de aprendizaje.
2. Fase de recepción: el alumno recibe las emisiones en las cuales recibirá las informaciones según su propia planificación del tiempo.
3. Fase de interacción: mediante el estudio y solución de tareas el estudiante lee y adquiere nuevos conocimientos, según su propio ritmo de trabajo. Las tareas vuelven a la central.
4. Fase de información: el alumno recibe la corrección o los comentarios de las soluciones de las tareas.

### **Roles:**

- Alumno: es responsable de la adquisición de gran parte de la información; ellos son los organizadores de su propia actividad de aprendizaje y los participantes activos.
- Profesor: son facilitadores, determinantes en el éxito de la enseñanza a distancia; son los autores de los materiales de los cursos, seleccionan y programan el conocimiento, procesan las tareas y verifican si la recepción del conocimiento fue adecuada de parte del estudiante, de acuerdo a la meta del material de enseñanza.

## **13. INSTRUCCIÓN PROGRAMADA**

El alumno adquiere autónoma e individualmente conocimientos y habilidades con la ayuda de textos programados en pequeños pasos y etapas de aprendizaje.

Esto vale tanto para programas de organización como de computación, el autor es el que establece los pasos, objetivos y estándares de evaluación. El elemento más importante de este método es el programa de enseñanza-aprendizaje que se ofrece en forma de libros, o sistemas de software almacenados en CD ROM. El aprendizaje exitoso con enseñanza programada supone, en gran medida, competencia de auto organización y autocontrol.

#### **Principios didácticos identificados en el modelo:**

- Aprendizaje individualizado
- Aprendizaje programado
- Aprendizaje dirigido a objetivos.

#### **Fases de la correcta aplicación del modelo**

1. Fase de Organización: los autores preparan el material y lo prueban en un grupo piloto apropiado.
2. Fase de preparación: se examinan las condiciones de entrada al programa y se preparan los alumnos para la experiencia.
3. Fase de interacción: los alumnos leen los textos y reciben alguna indicación de acción.
4. Fase de evaluación: que puede ser una prueba de test intermedia o final, a través de la cual se establece la medida en que se lograron los objetivos de aprendizaje.

#### **Roles:**

- Alumno: Son sujetos actores y también evaluadores de su propio progreso en el aprendizaje.
- Profesor: cumplir funciones de administración del programa y aconsejan o proponen actividades complementarias

### **14. LUGAR INDIVIDUAL DE APRENDIZAJE**

Los alumnos, en forma independiente, adquieren conocimientos de conceptos y elementos que están relacionados con preguntas formuladas con anterioridad, en textos seleccionados sistemáticamente y de medios audiovisuales. También se le denomina centro de recursos didácticos, o espacio individual de aprendizaje.

El elemento esencial del modelo didáctico, es la manera en que el conocimiento, es almacenado ordenado y colocado en una relación clara frente a las tareas que se hayan definido. No busca este modelo la preparación de información, sino que asigna tareas de aprendizaje bien definidas. Y genera formas sociales de aprendizaje con el ordenamiento del conocimiento. Este modelo permite desarrollar competencias individuales y competencias autodidacticas.

#### **Principios didácticos identificados en el modelo:**

- Aprendizaje autónomo donde el alumno aprende por si mismo todas y cada una de las funciones de la clase.
- Aprendizaje por medios, donde el aprendizaje ocurre al usar elementos de un ambiente.

- Adaptación porque el ordenamiento de los elementos, tiene una estrecha relación con la estructura cognoscitiva del estudiante, lo que permite el aprendizaje de un nuevo conocimiento.

### **Fases de la correcta aplicación del modelo:**

1. Fase de organización: los tutores organizan el lugar de aprendizaje, seleccionan, ordenan y preparan los conocimientos, presentan un esquema del conocimiento y un hilo conductor y ofrecen otras ayudas posibles para asegurar el rápido acceso a la información.
2. Fase de aclaración o adaptación: el estudiante aclara sus intereses de aprendizaje y sus preguntas, así como su estructura cognoscitiva y elige un acceso apropiado.
3. Fase de interacción o auto aprendizaje: los alumnos seleccionan con ayuda del hilo conductor apropiado, el camino del aprendizaje individual.
4. Fase de autoevaluación: Los alumnos examinan su estado del conocimiento y sus soluciones y, en dado caso, se identifica el déficit.

### **Roles:**

- Alumno: activo, puesto que son buscadores y elaboradores de información, donde ejercitan su propio estilo de aprendizaje y sus estructuras cognitivas.
- Profesor: son los organizadores y expertos que limitan los respectivos ámbitos del conocimiento, seleccionan y estructuran los elementos y medios del conocimiento, presentan hilos conductores, preparan ficheros para dar un mejor acceso a los medios.

## **15. METODO DE CASOS**

El alumno analiza individualmente, o en grupos, un conjunto de materiales que reconstruyen una situación pertinente de la práctica, a fin de adquirir conocimientos sobre la misma para desarrollar la capacidad de apreciar situaciones complejas y tomar decisiones adecuadas. A este modelo se le denomina también estudio de caso, casos de juicio o dictamen.

Los casos describen un suceso de interés que cumple con el propósito de la meta de la enseñanza, por ejemplo situaciones de crisis, problemáticas sociales, situaciones de tipo espiritual. La descripción pone finalmente, al alcance de la mano, la información pertinente del caso que ha ocurrido. Quien quiera analizar un caso debe recurrir a la documentación de este, si desea ofrecer una solución satisfactoria.

Un buen caso permite diversas interpretaciones. La meta es encontrar solución a cada caso, tomar decisiones, fundamentarlas, presentarlas y comparar las soluciones con las tomadas en la situación real. Este modelo está apuntando al desarrollo de competencias de acción y decisión.

### **Principios didácticos identificados en este modelo:**

- Aprendizaje a través de descripciones de la práctica.
- Aprendizaje en la solución de problemas
- Aprendizaje sin objetivos explícitos. Es decir que está motivado por las características del caso, pero cada alumno puede explorar aspectos de interés personal.

### **Cinco fases de la correcta aplicación del método.**

1. Fase de preparación: Se preparan los casos con documentación.
2. Fase de recepción o análisis del caso: los alumnos estudian a fondo el material del caso, lo interpretan y procuran obtener información adicional.
3. Fase de interacción: examinan las posibilidades de solución y proponen decisiones.
4. Fase de confrontación: se procesa a comparar las soluciones propuestas, con la decisión tomada en la situación real.

#### **Roles:**

- Estudiante: tener conciencia de que sobre ellos recae la presión de ser tomadores de decisiones. Ellos deben estar en la situación, dominar las relaciones complejas y obtener la información pertinente.
- Profesor: Los estudios de caso exige, proporcionar materiales para el caso, apoyo para planificación del tiempo y proveer el espacio para la participación en las discusiones con una buena moderación.

## **16. PRACTICA ESPECIALIZADA**

El alumno adquiere conocimientos especiales, apropiados y de la más alta calidad, al desempeñarse junto a un maestro o trabajar a su lado mediante un largo periodo de tiempo. También se le denomina Aprendiz, Pasantía, Entrenamiento o Trabajo subordinado.

El alumno no solo adquiere conocimientos, destrezas o habilidades sino que también una visión general del ámbito de actividad. El mentor es un consejero de cuyo ejemplo se aprenden roles significativos para la vida. Este modelo ofrece la posibilidad de perfeccionamiento voluntario, individual e intenso, en el más alto nivel del conocimiento. En este tipo de modelos sirven para el perfeccionamiento de competencias prácticas existentes.

#### **Principios didácticos identificados en este método**

- Aprendizaje a través de la practica supervisada: durante el ejercicio de las actividades los alumnos son asistentes del experto
- Aprendizaje a través del modelo: el alumno aprende por el ejemplo personal del mentor y las diversas relaciones de intercambio.

#### **Fases para la correcta aplicación del modelo**

1. Fase de preparación: el alumno busca un lugar apropiado donde pueda tener un intercambio con el maestro; discuten las expectativas de ambos lados y, dado el caso, se hacen acuerdos de compromisos de aprendizaje.
2. Fase de interacción: el alumno comprende las actividades según lo acordado; es aconsejado como instruido acerca de los pasos y el transcurso de las actividades y, al mismo tiempo, participa en ellas siendo observado y apoyado por el mentor.
3. Fase de evaluación: el alumno reflexiona individualmente al finalizar la práctica especializada o sostiene una conversación con el experto. Al superar cierto nivel, recibe un certificado.

#### **Roles**



- Alumno: es tanto un observador activo, como también un asistente y un practicante parcialmente responsable. Debe aceptar las reglas de los acuerdos establecidos.
- Profesor: dominar las competencias prácticas, estar activo en su ámbito de labor, estar interesado en la adquisición del conocimiento de su estudiante, fundamentar y explicar sus acciones, evaluar las acciones del alumno y criticar constructivamente.

## 17. PROYECTO EDUCATIVO

En este modelo los alumnos participan en proyectos orientados a generar prácticas innovadoras y esa participación les permite aprender a aplicar, emplear los conocimientos adquiridos en situaciones reales, al mismo tiempo contribuir al mejoramiento de la calidad de vida. También se le denomina comando estratégico, practica, o proyecto piloto.

Estos proyectos no buscan sólo el aprendizaje de individuos, sino que también estimulan el aprendizaje de la colectividad y de la organización. El tiempo requerido muchas veces es considerable ya que puede exigir una alta carga de responsabilidades el relacionar diversos ámbitos del saber, como también la capacidad de organización. Es una forma de aprendizaje en la acción donde se esperan altos riesgos y grandes triunfos.

Un buen diseño de aprendizaje permite estructurar posibles experiencias para generar un aprendizaje y competencias apropiadas.

### **Principios didácticos identificados en este modelo:**

- Aprendizaje innovador: mejoramiento de una práctica
- Aprendizaje integrador de asignaturas: cooperación e integración de diferentes competencias, o trabajo interdisciplinario
- Aprendizaje globalizado: se adquieren técnicas y competencias sociales y capacidad de organización.

### **Fases de la correcta aplicación del modelo**

1. Fase de Preparación: se forman los grupos, se asignan los supervisores y se realizan los contactos; posteriormente se determinan las posibilidades de aprendizaje.
2. Fases de planificación: preparación de los grupos, transmisión de información básica y algo de entrenamiento.
3. Fase de interacción: realización de la práctica del proyecto, se obtiene información, se realiza el proyecto, se hace informe y se prepara documentación.
4. Fase de evaluación: en ella se evalúa tanto el éxito del aprendizaje de los participantes como también los efectos prácticos, además se analizan las dificultades y se prueba una posible generalización de las experiencias.

### **Roles**

- Alumno: es actor responsable de una práctica real, que le asigna un carácter de agente innovador. Debe adquirir conocimientos previos para participar desde el comienzo de las actividades de prácticas y análisis de la estructura del proyecto.
- Profesor: organizador, moderador, experto, consejero y facilitador.

Este modelo puede ser aplicado dentro de la Academia de Liderazgo especialmente para los niveles más avanzados en materias como Principios de la Administración, para líderes que están siendo perfilados a ministerios especializados o proyectos ministeriales, incluso para aperturas de nuevos Centros de Formación o campos misioneros.

## 18. RED DE EDUCACIÓN

En este método se transmiten recíproca y desinteresadamente nuevos conocimientos, en particular sobre ámbitos innovadores de la práctica, generalmente con la ayuda de la comunicación escrita, lo que facilita a cada participante el adquirirlos. También se les denomina red de aprendizaje, red de educación mutua o sistemas de intercambio.

Se forman asociaciones donde cada uno de los participantes son donantes y receptores, es decir, son apoyos recíprocos donde todos los miembros producen, utilizan el recurso y además participan en intercambio de experiencias y transmisión de conocimientos. Tiene la virtud de desarrollar competencias comunicativas específicas, compromiso y sentido de apropiación del grupo o asociación.

### Principios didácticos del modelo

- Aprendizaje relacionado a experiencias
- Aprendizaje recíproco
- Conocimiento didáctico que se almacena en la red

### Fases de la correcta aplicación del modelo:

1. Fase de organización: organizan la red de educación, atraen y reclutan miembros, determinan el ámbito del conocimiento y logran un acuerdo sobre reglas mínimas para el intercambio de experiencias.
2. Fase de interacción: cada miembro se apropia de lo que puede aprender de los demás y comparte experiencias en forma ordenada a través de preguntas escritas, consejos o informaciones particulares
3. Fase expansión: reacción en cadena donde el conocimiento se concentra, verifica, evalúa, selecciona y se difunde, eliminándose automáticamente los conocimientos inútiles.

### Roles

- Alumno: miembros con igualdad de derechos, están dispuestos a respetar y mantener las reglas; son creadores y usuarios.
- Profesor: ayudante del red y puede ser receptor o usuario de la misma.

## 19. SIMULACIÓN

El alumno desempeña un rol o actúa en un entorno simulado, para practicar y desarrollar capacidades de acción y decisión en situaciones de la vida real. Al mismo tiempo permite observar, representar o asumir una situación sin afectar a personas o a la situación real. Se le denomina también juego de simulación.

Como meta de este aprendizaje es hacer que los alumnos se encuentren, fundamenten y presenten decisiones y soluciones a problemas específicos. Este método genera conocimiento en la acción y decisión al construir competencias prácticas.

### Principios didácticos identificados en este método:

- Aprendizaje jugando: aprender haciendo
- Aprendizaje con incertidumbre: infinitas posibles consecuencias

- Aprendizaje previsorio: ayuda a anticiparse a situaciones futuras
- Aprendizaje aplicado: realización de tareas con el uso de conocimientos previos.

### **Fases de la correcta aplicación del método**

1. Fase de organización: se analiza las características del alumno participante y de ambiente de aprendizaje; se organizan situaciones que se acerquen lo más posible a la realidad, para hacer ensayos y evaluaciones formativas.
2. Fase de introducción: los alumnos se familiarizan con la situación y hacen ensayos hasta lograr la apropiación de la situación a simular.
3. Fase de interacción: juego en el que los alumnos realizan las simulaciones
4. Fase de evaluación: en la que se juzga y estima el éxito o fracaso, como también la calidad de la simulación.

### **Roles**

- Alumno: son jugadores en un amplio sentido; en algunos momentos se pueden identificar con el rol que están interpretando y deben ser capaces de reflexionar sobre el proceso
- Profesor: debe introducir a los estudiantes al juego, observando y analizando las reacciones y las actuaciones de los participantes

## **20. TALLER EDUCATIVO**

En este aprendizaje colegiado un practicante ya experimentado en alguna actividad, adquiere mayores conocimientos o genera un producto, especialmente a través de aportes individuales de los demás participantes o en una creación colectiva. Se le denomina también seminario taller, o círculo de calidad.

### **Principios didácticos identificados en este modelo**

- Aprendizaje orientado a la producción: está organizado y funciona orientado hacia algún resultado relativamente preciso
- Aprendizaje colegial: se produce gracias a un intercambio de experiencias con los demás participantes.
- Aprendizaje innovador: se logra como parte de un continuo desarrollo de la práctica, especialmente de los sistemas, procesos y productos.

### **Fases para la correcta aplicación del modelo:**

1. Fase de iniciación: los promotores se fijan el círculo de invitados, delimitan el marco teórico y la organización.
2. Fase de preparación: informan a los participantes sobre el proyecto y las diferentes tareas; exigen aportes.
3. Fase de explicación: se presenta a los participantes un esquema de los problemas que enfrentarán o de las tareas que deben realizar. Se asignan grupos de trabajo y se provee de recursos necesarios.
4. Fase de interacción: los grupos de trabajo se ocupan en la formulación de soluciones o en la fabricación del producto; se pide ayuda, se utilizan herramientas y se formulan soluciones o propuestas.
5. Fase de presentación: los grupos presentan soluciones o productos, los cuales se discuten y se someten a prueba.

6. Fase de evaluación: los participantes discuten los resultados del taller y sus perspectivas de aplicación; luego evalúan sus procesos de aprendizaje y sus nuevos conocimientos.

### **Roles**

- Alumno: es individualmente un actor responsable, que crea la información para la formulación del producto. Organiza el proceso de aprendizaje y difunde los resultados.
- Profesor: Organizador y moderador determinando las actividades que se llevarán a cabo en los talleres. Hacen aportes o guías de trabajo.

### **Nota:**

“Se precisa decir que la figura que se maneja ordinariamente en los países que han implementado normas similares es el denominado **CANON COMPENSATORIO POR COPIA PRIVADA**, pero por ahora en Colombia el CEDER lo que hace es otorgar una licencia global de uso a los centros de copiado y demás usuarios. Este tipo de licencia se da en principio para materiales impresos en medios físicos, pero no se descarta a futuro su extensión a reproducciones en el entorno digital, cuando así lo haya autorizado el autor y/o editor a la Sociedad de gestión Colectiva.

Debemos reiterar que la legislación Colombiana y las licencias otorgadas por los autores y titulares de derechos, no permite realizar el copiado de la totalidad de los libros, pues solo se permite la reproducción de breves extractos de obras lícitamente publicadas con el cumplimiento de las demás condiciones que establecen las excepciones y limitaciones (Ver Art. 22, literal b, de la Decisión Andina 351 de 1993), y por el contrario la licencia otorgadas establecen de manera expresa **que no se permite fotocopiar la totalidad**, sino solo fragmentos y unos porcentajes preestablecidos de la totalidad de los obras. Así por ejemplo solo se puede reproducir hasta el 14% de un libro que se encuentre en venta al momento de realizar la copia, y hasta el 30% de un libro que al momento de realizar la copia ya no se imprima. Por el contrario no se pueden reproducir o fotocopiar, obras de un solo uso (libros de ejercicios, para dibujar, etc.), Cualquier material protegido para incluirlo en una publicación, libros completos. Tampoco está permitida la distribución de fotocopias de obras protegidas con fines distintos a los autorizados. Para inmediata referencia consultar sobre el particular: <http://www.cdr.com.co/licencias.php>