

Liderazgo (NAD), Cohorte 2017
2019, Tercer Año

CHMN 760

COMPETENCIAS DE LIDERAZGO AVANZADO

Kleber Gonçalves, PhD



Andrews
University
Seek. Affirm. Change.

CHMN760
**COMPETENCIAS DE LIDERAZGO
AVANZADO**
LIDERAZGO 2017

INFORMACIÓN GENERAL DEL MÓDULO

Ubicación del intensivo: Universidad Adventista de Andrews, Berrien Springs, MI
Fecha del intensivo: 9-19 de septiembre de 2019
Creditos ofrecidos: 5

INFORMACIÓN DE CONTACTO

Instructor: Kleber Gonçalves, PhD
Teléfono: 269-471-3190
Email: kleber@andrews.edu

DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Los participantes continúan la reflexión personal y teológica con la integración de los principios de liderazgo. El pensamiento sistemático, la cultura organizacional, la teoría del desarrollo humano y la eclesiología, se investigan en el contexto de la iglesia y el liderazgo. El módulo también persigue el desarrollo y la aplicación de las prácticas esenciales de liderazgo. El enfoque práctico en habilidades administrativas es iniciado.

MATERIALES PARA EL MÓDULO

Lectura requerida

1. Blackaby, Henry T. and Richard Blackaby (2016). *Liderazgo espiritual: Cómo movilizar a las personas hacia el propósito de Dios*. Nashville, TN: Broadman & Holman. (Disponible en formato Kindle)
2. Covey, Stephen (2015). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Booket. (Disponible en formato Kindle)
3. Herrington, Jim, Mike Bonem, and James H. Furr. 2000. *Leading congregational change: Practical guide for the transformational journey*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. (Disponible solo en inglés, formato Kindle)
4. Kotter, John P. (2012). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press. (Disponible solo en inglés, formato Kindle)
5. Kouzes, James M. & Barry Z. Posner (2017). *El desafío del liderazgo: Cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización*. Barcelona: Editorial Reverté. (Disponible en formato Kindle)
6. Lencioni, Patrick (2002). *Las cinco disfunciones de un equipo: Un inteligente modelo para formar un equipo cohesionado y eficaz*. Madrid: Empresa Activa. (Disponible en formato Kindle)
7. McChesney, Chris, Sean Covey & Jim Huling (2013). *Las cuatro disciplinas de ejecución: Como alcanzar metas crucialmente importantes*. Crawfordsville, IN: Conecta. (Disponible en formato Kindle)
8. Sinek, Simon (2018). *Empieza con el porque*. Madrid: Ediciones Urano. (Disponible en formato Kindle)

Estos libros pueden ser adquiridos en el internet o a través de otras fuentes que sean convenientes para el estudiante (e.g., www.amazon.com).

Lectura recomendada:

1. Bass, B. M., Bass, R., & Bass, R. R. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Riverside: Free Press.
2. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (2014). *Transformational Leadership*. New York, NY: Routledge.
3. Bell, S. (2014). *Servants & Friends: A Biblical Theology of Leadership*. Berrien Springs, MI: Andrews University Press.
4. Branson, M. L., & Martinez, J. F. (2011). *Churches, Cultures & Leadership: A Practical Theology of Congregations and Ethnicities*. Downers Grove, IL: IVP Academic.
5. Burns, J. M. (2004). *Transforming Leadership: The New Pursuit of Happiness*. New York, NY: Grove Press.

6. Burns, J. M. (2010). *Leadership*. New York, NY: Perennial.
7. Clinton, R. (2014). *The Making of a Leader, Second Edition: Recognizing the Lessons and Stages of Leadership Development*. Carol Stream, IL Tyndale House Inc.
8. Conger, J. A., Spreitzer, G. M., & Lawler, E. E. (1999). *The Leader's Change Handbook: An Essential Guide to Setting Direction and Taking Action* (1st ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
9. Cosgrove, C. H., & Hatfield, D. D. (1994). *Church Conflict: The Hidden System Behind the Fights*. Nashville, TN: Abingdon.
10. Duarte, D. L., & Snyder, N. T. (2001). *Mastering Virtual Teams: Strategies, Tools, and Techniques That Succeed* (2nd ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
11. Elmer, D. (1993). *Cross-Cultural Conflict: Building Relationships for Effective Ministry*. Downers Grove, IL: InterVarsity.
12. Elmer, D. (2006). *Cross-Cultural Servanthood: Serving the World in Christlike Humility*. Downers Grove, IL: IVP Books.
13. Friedman, E. H., Treadwell, M. M., & Beal, E. W. (2007). *A Failure of Nerve: Leadership in the Age of the Quick Fix*. New York, NY: Seabury.
14. Furlong, G. T. (2005). *The Conflict Resolution Toolbox: Models & Maps for Analyzing, Diagnosing, and Resolving Conflict*. Mississauga, Canada: J. Wiley & Sons.
15. Goleman, D., Boyatzis, R. E., & McKee, A. (2002). *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
16. Greenleaf, R. (1991). *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. Indianapolis, IN: The Greenleaf Center.
17. Herrington, J., Bonem, M., & Furr, J. H. (2000). *Leading Congregational Change: Practical Guide for the Transformational Journey*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
18. Hornstrup, C., Loehr-Petersen, J., Madsen, J. G., Johansen, T., & Jensen, A. V. (2012). *Developing Relational Leadership: Resources for Developing Reflexive Organizational Practices*. Chagrin Falls, OH: Taos Institute.
19. Ogne, S., & Roehl, T. (2008). *Transformational coaching: Empowering leaders in a changing ministry world*. Nashville, TN: Broadman & Holman.
20. Osborn, L. (2010). *Sticky Teams: Keeping Your Leadership Team and Staff on the Same Page*. Grand Rapids, MI: Zondervan.
21. Scott, S. (2004). *Fierce Conversations: Achieving Success at Work & in Life, One Conversation at a Time*. New York, NY: Berkley.
22. Trent, J., & Cox, R. (2004). *Leading from Your Strengths: Building Close-Knit Ministry Teams*. Nashville, TN: Broadman & Holman.
23. White, E. G. (1985). *Christian Leadership*. Washington, D.C.: The White Estate.

OBJETIVOS DE APRENDIZAJE DEL PROGRAMA DMIN

Los siguientes resultados de aprendizaje del programa reflejan el impacto intencional del Programa de Doctorado en Ministerio:

1. Reflexionar, articular y aplicar críticamente los principios y valores para la excelencia en la misión y el ministerio.
2. Llevar a cabo investigaciones e implementar una intervención en respuesta a los desafíos y tendencias del ministerio en un contexto glocal, relacionado con el campo primario de servicio.
3. Integrar el conocimiento y las habilidades adquiridas en una práctica eficaz del ministerio y evaluar el impacto resultante en la experiencia personal y el ministerio.

OBJETIVOS EDUCACIONALES PRINCIPALES DEL PROGRAMA DMIN

El programa de Doctor en Ministerio busca desarrollar la persona, el conocimiento y la práctica de sus estudiantes.

Ser:

- a) Busca una espiritualidad bíblica más profunda como la de Cristo
- b) Experimenta el enriquecimiento de la vida personal y familiar
- c) Intensificar el compromiso con el ministerio
- d) Desarrollar una perspectiva adventista de discipulado, evangelismo, misión y ministerio

Conocer:

- a) Adquirir un conocimiento teórico excepcional que contribuya al ministerio avanzado
- b) Fomentar una visión holística de la sociedad y sus necesidades
- c) Articular entendimientos teológicos y teóricos que promueven el ministerio global
- d) Comprender el modelo bíblico del liderazgo de servicio

Hacer:

- a) Mejorar la capacidad de evaluar las prácticas ministeriales a través de la reflexión teológica
- b) Usar las herramientas apropiadas para analizar las necesidades de las iglesias y comunidades
- c) Refinar las habilidades que facilitan un ministerio más efectivo
- d) Reforzar los hábitos de estudio que contribuyen al aprendizaje permanente

OBJETIVOS DE CONCENTRACIÓN

El Doctorado de Ministerio en Liderazgo (ofrecido en español), busca desarrollar intelectualmente (saber), espiritualmente (ser), y empíricamente (haciendo) a los participantes. Los siguientes son resultados importantes a evaluar en estas tres áreas. Estos resultados guían el plan de estudios y deben reflejarse en el Plan de Desarrollo del Ministerio (MDP) que deberán completar los participantes durante el primer módulo.

Los siguientes resultados de aprendizaje del programa reflejan el impacto deseado del Programa de Doctorado en Ministerio:

1. Aplicar de manera competente los principios bíblicos al contexto del liderazgo (estudio de caso, reflexiones sobre la lectura, plan de desarrollo del ministerio, capítulo 2 del documento del proyecto).
2. Integrar la teoría y la práctica en el tratamiento de los desafíos que se enfrentan en diversos contextos ministeriales (documento de proyecto, evaluación oral, plan de desarrollo del ministerio).
3. Evaluar la efectividad alcanzada en la aplicación de la teoría y práctica de liderazgo al ministerio (documento de proyecto).

OBJETIVOS DE ENSEÑANZA PARA EL ESTUDIANTE

A continuación están algunos objetivos que son importantes evaluar. Estos objetivos guían el currículo y deberían reflejarse en el Plan de Desarrollo Ministerial desarrollado por el participante.

El graduando:

1. Articular las características y cultura anticipada de la organización adventista del séptimo día.
2. Demostrar el uso de herramientas de evaluación y evaluación para medir la efectividad de los programas y esfuerzos centrados en la misión.
3. Responder de manera proactiva a las oportunidades de conflicto y desafíos.
4. Identificar las relaciones de sistema de la iglesia y administrarlas para facilitar la salud organizacional.
5. Iniciar y liderar el proceso de cambio necesario para la salud y el crecimiento de la iglesia.
6. Administrar los recursos financieros, físicos y humanos para lograr un fin estratégico.
7. Capaz de usar el tiempo personal y corporativo de manera inteligente, eficiente y efectiva.

EL COHORTE

Este módulo estará abierto para miembros de este cohorte, los cuales toman los módulos secuenciales y el proyecto juntos. Los miembros del cohorte se reunirán en grupos en medio de los intensivos y desarrollarán proyectos que avancen sus competencias. Al terminar, habrán completado una concentración en Liderazgo en su programa de DMin.

Los participantes que buscan la concentración en Liderazgo completarán los módulos de estudio en el siguiente orden:

Doctorado en Ministerio (DMin) - Andrews University				
Liderazgo (NAD - 2017)				
Curso/Creditos Instructor	2017	2018	2019	2020
DSRE705 Seminario del Proyecto de DMin (4 créditos) Dr. David Penno	12-18 de septiembre Andrews University			
CHMN747 Liderazgo Cristiano (4 créditos) Dr. Ricardo Norton	19-27 de septiembre Andrews University			
GSEM706 Fundamentos Espirituales y Teológicos para el Ministerio (8 créditos) Dr. Allan Machado (Simposio de Investigación de Campo, 13 al 14 de septiembre, Dr. Petr Cincala)		13-28 de septiembre Andrews University		
Simposio de Implementación Dr. David Penno			16 de mayo Vía ZOOM 2-4pm EDST	
CHMN760 Competencia de Liderazgo Avanzado (5 créditos) Dr. Kleber Gonçalves			9-20 de septiembre Andrews University	

GSEM796 Proyecto DMin			Semestre de Otoño	
CHMN780 Dirigiendo y Administrando la Organización de la Iglesia (5 créditos) Dr. Ricardo Norton				14 al 25 de septiembre Andrews University
GSEM796 Proyecto DMin				Semestre de Otoño

Recomendamos que consulte nuestra página web en el (www.doctorofministry.com) por posibles cambios en las fechas y lugares de las reuniones donde se están realizando los intensivos.

Siempre consulte el planificador de programa del Doctorado en Ministerio en www.doctorofministry.com por posibles ajustes en la fecha y ubicación de futuros intensivos de enseñanza.

REQUISITOS DEL MÓDULO

I. Pre-Intensivo

Lecturas Pre-intensivas:

Un diario debe ser entregado el primer día de enseñanza del intensivo por cada uno de los cuatro libros requeridos—véase la lista a continuación. El diario, uno por cada libro, es una reflexión informativa de sus pensamientos mientras lee el libro. La reflexión en este contexto sugiere un proceso cognitivo e imaginativo. Examine lo que lee en el artículo y exprese lo que ha experimentado o imaginado. Considere el texto a la luz de sus valores, experiencias, ideas y esperanzas. El resultado será su “reflexión” acerca del texto. De atención intencional y deliberada a como el texto se relaciona con su vida y relátelo con claridad escrita. Los diarios tienen usualmente de cuatro a seis páginas, no necesitan seguir ningún estilo particular y no serán evaluados a partir de la gramática, escritura, etc. Empiece el diario para cada libro con una declaración simple de que usted ha leído el libro o declare lo que ha leído del libro. Los diarios deben ser entregados el primer día del intensivo, el 9 de septiembre.

1. Kotter, John P. (2012). *Leading Change*. Boston, MA: Harvard Business School Press. (Disponible solo en inglés, formato Kindle)

2. Kouzes, James M. & Barry Z. Posner (2017). *El desafío del liderazgo: Cómo hacer realidad cosas extraordinarias en una organización*. Barcelona, España: Editorial Reverté. (Disponible en formato Kindle)
3. Lencioni, Patrick (2002). *Las cinco disfunciones de un equipo: Un inteligente modelo para formar un equipo cohesionado y eficaz*. Madrid: Empresa Activa. (Disponible en formato Kindle)
4. McChesney, Chris, Sean Covey & Jim Huling (2013). *Las cuatro disciplinas de ejecución: Como alcanzar metas crucialmente importantes*. Crawfordsville, IN: Conecta. (Disponible en formato Kindle)

Estos libros pueden ser adquiridos en el internet o a través de otras fuentes que sean convenientes para el estudiante (e.j., www.amazon.com).

II. El Intensivo

A. Asistencia puntual es requerida para todas las sesiones del intensivo. Un máximo de 10% de ausencia de las actividades totales es permitida.

B. En algunas tardes se requerirá un diario.

C. Se espera la participación en las discusiones, actividades de grupo, escritura de diarios y compilaciones de notas.

III. Post-intensivo

A. Un diario de los cuatro libros restantes de la lista requerida arriba (uno diario y reporte por cada libro) de la misma forma en la que se realizará con los libros en el pre-intensivo. Es posible que necesite leer libros adicionales para cumplir con las páginas requeridas y revistas para por cada libro que escoja.

FECHA DE ENTREGA – 15 de febrero, 2020

1. Blackaby, Henry T. and Richard Blackaby (2016). *Liderazgo espiritual: Cómo movilizar a las personas hacia el propósito de Dios*. Nashville, TN: Broadman & Holman. (Disponible en formato Kindle)
2. Covey, Stephen (2015). *Los 7 hábitos de la gente altamente efectiva*. Barcelona: Booket. (Disponible en formato Kindle)
3. Herrington, Jim, Mike Bonem, and James H. Furr (2000). *Leading congregational change: Practical guide for the transformational journey*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. (Disponible solo en inglés, formato Kindle)
4. Sinek, Simon (2018). *Empieza con el porque*. Madrid: Ediciones Urano. (Disponible en formato Kindle)

B. Rever y revisar el Plan de Desarrollo Ministerial (PDM - MDP en inglés) de cinco a siete páginas a doble espacio. El Plan de Desarrollo Ministerial deberá tener cuatro secciones: (1) una descripción de su situación actual, (2) su visión para su vida y su ministerio después del programa, (3) los pasos que usted propone para moverse en la dirección de esa visión durante su programa y (4) una lista de las fuerzas ayudadoras y obstaculizadoras en dirección a esa visión. El Plan de Desarrollo Ministerial incluirá

contexto espiritual, personal, relacional y profesional, visión y actividades para alcanzar la visión en esas áreas.

C. El cuarto capítulo del proyecto, un documento de por lo menos 16 pero no más de 22 páginas, deberá proveer a metodología final de su proyecto . **Este es el trabajo requerido en el tercer año que integra sus 6 créditos de enseñanza de proyecto dentro del programa. FECHA DE ENTREGA: 15 de mayo, 2020.**

Obs: El documento *The Andrews University Standards for Written Work, 12th Edition* (o una edición más reciente) servirá como el estándar para todo trabajo escrito. Los proyectos del Doctorado en Ministerio se realizarán en estilo APA.

D. Complete su propuesta de proyecto DMin, obtenga la aprobación del Comité DMin y del IRB, y comience implementando su Proyecto. El asesor del proyecto trabajará con usted en estos objetivos durante y después del simposio de implementación. Siga las instrucciones proveídas por el asesor del proyecto para este requisito. La facultad principal de este módulo no puede ingresar una nota final hasta que la afirmación sea proveída por el asesor del proyecto que usted completó su propuesta y ha comenzado la implementación de su Proyecto.

E. Reúnase nuevamente con su grupo de apoyo de contexto de tres a cuatro personas y revise su MDP. La reunión se centrará en el progreso personal y profesional. La reunión debe realizarse el 1 de febrero de 2020 o antes. El grupo revisará el MDP y su progreso.

F. Los estudiantes participarán en un mínimo de dos sesiones de un trabajo de grupo para apoyo entre colegas y para compartir experiencias.

1. Un diario y un registro de asistencia de las reuniones grupales serán requeridos del secretario de cada grupo el 20 de marzo, 2020.
2. La primera reunión de grupo y la revisión del trabajo de cada estudiante en el capítulo 4 (del proyecto) deberá ocurrir antes o durante el 20 de noviembre, 2019.
3. La segunda reunión del grupo y la revisión del estudio de caso de cada estudiante deberá ocurrir antes o durante el 20 de enero, 2019.
4. Los grupos se reunirán vía conferencia telefónica, cara a cara, o vía conferencia electrónica.

G. Continúe trabajando con su mentor de campo, participe en sesiones al menos mensuales con su mentor e informe el 1) nombre, 2) información de contacto y 3) un diario de una página de las fechas de la sesión y las reacciones a las sesiones al maestro principal el 15 de mayo de 2020.

EVALUACIÓN Y CALIFICACIONES

A. Definiciones y calculaciones de créditos-horas

El programa de Doctorado en Ministerio requiere 56 horas de estudio por cada crédito semestral. Contacto con el profesor debe ser 12.5 horas por crédito dentro de ese número. Este módulo contiene 4 horas, así que el modulo complete requerirá 224 horas. A continuación se presenta una regla para ayudarlo a guiar su lectura, investigación y lectura para los cursos del seminario:

- Velocidad promedio de lectura 15-20 páginas/hr.
- Velocidad promedio de escritura 3 hr./página

El tiempo para este módulo es calculado de la siguiente forma:

Reading and journaling	198h (158h for the reading; 40 for journaling)
Intensive	62.5h
Ministry Development Plan	3h
Journaling during the intensive	4h
Context support group	2h
Peer group attendance and journaling	4h
Mentoring	6.5h
Total	280h

Post intensive paper (the writing time - 60 hours, plus experiential and research time - 64 hours, satisfies the 124 hours for 2 project credits) The Implementation Symposium assignments: attendance, proposal completion and approval, and IRB approval provides 15 hours that relate to the project seminar credits.

B. Criterios para las clasificaciones

La evaluación se lleva a cabo tomando en cuenta la participación y las asignaciones en torno a los objetivos de la concentración. Hay 3 objetivos en el área de ser, 3 en el área de saber y 3 en el área de hacer. La tabla a continuación describe el proceso de juicio para la integración de esos objetivos. Las distinciones se hacen vagas cuando la contribución de todas las experiencias en el proceso cíclico de verdadera enseñanza en las áreas de ser, saber y hacer son consideradas. Véase la rúbrica en la página web del Doctorado en Ministerio para más información.

<i>Competency of the Concentration</i>	<i>Recursos de aprendizaje provistos en este módulo</i>	<i>Proceso de evaluación</i>
Ser d) Desarrollar una perspectiva adventista de discipulado, evangelismo, misión y ministerio.	El diálogo interactivo del foro de LearningHub en cada libro y artículo asignado	Cada libro y publicación de artículos se calificará según la calidad: pensamiento crítico, comentarios reflexivos, análisis de otras publicaciones de estudiantes.
Hacer c) Refinar habilidades que faciliten la eficacia ministerial.	Asignaciones de actividades relacionadas con la mentoría, la interacción en grupos de apoyo, grupos de aprendizaje entre iguales y entrenamiento	Informes de aprendizaje grupal, reflexión grupal de apoyo al contexto y desarrollo grupal del Plan de Desarrollo del Ministerio.
Conocer a) Adquirir conocimientos teóricos excepcionales que contribuyan al ministerio avanzado.	Revisión de libro para publicación	Rúbrica provista para guiar las expectativas de tesis o propósitos declarados, análisis con respecto al cumplimiento de la tesis,

		aplicación al ministerio profesional y recomendación
--	--	--

C. Puntuación

Diarios de lectura y reportes	240 points (30 points each x 8)
Plan de Desarrollo Ministerial	25 points
Chapter 4 (Methodology)	200 points
Grupo de apoyo contextual	25 points
Grupo pequeño de apoyo	50 points (25 points each x 2)
Reportes acerca de las tutorías (mentor report)	25 points
Diarios durante el intensivo	35 points
Presencia y participación	50 points

Total: 650 points

- 96 - 100% - A
- 93 - 95% - A-
- 90 - 92% - B+
- 85 - 89% - B
- 82 - 84% - B-
- 79 - 81% - C+
- 75 - 78% - C
- 72 - 74% - C-

D. Entrega de asignaciones

Todas las tareas se enviarán por Learning Hub. No se aceptan copias impresas ni envíos por correo electrónico. Coloque su nombre, número de identificación de AU y la descripción completa del curso en el encabezado de cada tarea.

Reportes de lectura y diarios de lectura para los libros pre-intensivos deben ser entregados la primera sesión del intensivo de enseñanza, 9 de septiembre. Si se entregan después de esta fecha, se le descontará 10% a las asignaciones. Las asignaciones restantes deberán ser entregadas según las fechas mencionadas anteriormente.

PAUTAS PARA LA EVALUACIÓN

Rúbrica de evaluación de capítulo 4 (Cuatro) para el Proyecto Post Intensivo: *Metodología*

Categoría	4.00 Blanco	3.00 Necesita mejorar	2.00 Incompleto	1.00 Inaceptable
Introducción	El capítulo comienza con una introducción que invita al lector en el tema y presenta una vista general de lo que el capítulo cubrirá	Igual que el objetivo, pero la vista general es incompleta.	El lector es invitado al tema, pero no se da una vista general de lo que cubrirá el capítulo.	No hay introducción o no hay una conexión clara entre la introducción y el cuerpo del capítulo.
Perfil del Contexto de Ministerio	Se da un perfil conciso del contexto ministerial que se relaciona específicamente con la tarea del proyecto.	Se da un perfil conciso del contexto ministerial que se relaciona con la tarea del proyecto.	Se da un perfil del contexto del ministerio que no se relaciona específicamente con la tarea de este proyecto.	No hay perfil del contexto del ministerio.
Desarrollo de la Intervención	Se desarrolla una intervención que se basa claramente en el fundamento teológico y en la revisión de la literatura	Se desarrolla una intervención que parece basarse en el fundamento teológico y en la revisión de la literatura.	Se desarrolla una intervención, pero no se muestra una relación clara entre ella y el fundamento teológico y la revisión de la literatura.	No se desarrolla ninguna intervención.
Descripción de la Intervención	Una descripción concisa de la intervención se da, incluyendo cómo los participantes fueron reclutados, qué tipo de sesiones, cuántos, objetivos y contenido.	Se da una descripción de la intervención, incluyendo cómo se reclutó a los participantes, qué tipo de sesiones, cuántos, objetivos y contenido.	Se describe una intervención, pero no está claro o carece de un flujo lógico.	No se describe ninguna intervención.
Conclusión	El capítulo termina con una conclusión que sintetiza las ideas más importantes obtenidas en el análisis, discute preguntas para estudio futuro y provee clarificaciones con respecto a la relación entre el análisis y el tópico central de la investigación.	El capítulo termina con una conclusión que sintetiza las ideas más importantes obtenidas en el análisis y provee clarificaciones con respecto a la relación entre el análisis y el tópico central de la investigación.	Uno de los puntos principales no es reiterado en la conclusión, o en adición a lo que se reitere lo que se descubrió en el cuerpo del capítulo, la conclusión presenta nueva evidencia o realiza declaraciones que no son justificadas en el cuerpo del capítulo.	No hay conclusión o la conclusión no captura los puntos principales del capítulo.

Categoría	4.00 Blanco	3.00 Necesita mejorar	2.00 Incompleto	1.00 Inaceptable
Formato	El formato del capítulo sigue <i>Andrews Standards for Written Work</i> .	Hay 1 error en el formato.	Hay 2 errores en el formato.	Hay 3 errores en el formato.
Estilo	El capítulo sigue el estilo APA, incluyendo las referencias en el texto a las obras citadas.	Hay 1 error estilístico.	Hay 2 errores estilísticos.	Hay 3 errores estilísticos.
Convenciones del lenguaje	No hay errores de ortografía, gramática o puntuación.	Hay un error de ortografía, gramática o pronunciación.	Hay 2 errores de ortografía, gramática o pronunciación.	Hay 3 errores de ortografía, gramática o pronunciación.
Claramente escrito	El capítulo está escrito en una forma de fácil lectura que modela claridad de expresión.	La declaración está escrita mayormente en una forma de fácil lectura. Hay una ligera tendencia a usar oraciones largas y complicadas.	La expresión de algunas ideas es confusa para el lector. Se hace uso de muchas oraciones largas y complicadas.	El capítulo no promueve el entendimiento del lector y/o no es claro en su expresión y uso del lenguaje. Utiliza oraciones largas y complicadas u oraciones compuestas subordinadas.
Tamaño	16-25 páginas	26-30 páginas	31-40 páginas	Más de 40 páginas

PÓLIZAS UNIVERSITARIAS

Arreglos para discapacitados

Si usted califica para arreglos bajo el Acto de Discapacidades Americanas (American Disabilities Act), por favor contacte Éxito Estudiantil (Student Success) en Nethery Hall (disabilities@andrews.edu o 269-471-6096) tan pronto como sea posible para que las acomodaciones puedan realizarse.

Entrega tardía de asignaciones

Las asignaciones enviadas después de la fecha de vencimiento especificada incurrirán una deducción de 10%.

Pólizas adicionales

La entrega tardía de este Proyecto será penalizada en los días de entrega indicados en el punto E anteriormente mencionado.

Asistencia

“Se requiere asistencia regular de cada estudiante a todas las clases, laboratorios y otras citas académicas. Se espera que los miembros de la facultad mantengan un registro de asistencia regular. El prontuario informa a los estudiantes de los requisitos de asistencia.”

Boletín de la Universidad de Andrews

Ausencias excusadas

“Las excusas por las ausencias debido a enfermedad serán concedidas por el profesor. Se requiere prueba de la enfermedad. Los estudiantes de Resident Hall están obligados a ver a una enfermera el primer día de cualquier enfermedad que interfiera con su asistencia a clase. Los estudiantes que no pertenecen a Resident Hall deberán mostrar una verificación de la enfermedad escrita por su médico de cabecera. Las excusas por ausencias no debido a una enfermedad se emiten directamente a la oficina del decano. Las ausencias justificadas no eliminan la responsabilidad del estudiante para completar todos los requisitos de un curso. El trabajo de clase se realizará con el permiso del maestro.”

Boletín de la Universidad de Andrews

La póliza de la Universidad de Andrews aplica a estudiantes en otros programas en esta institución. **La política de la Universidad de Andrews para el programa de Doctorado en Ministerio es que no se otorgarán ausencias para los intensivos a menos que sea por la muerte u hospitalización de un miembro del núcleo familia.**

Integridad Académica

En armonía con la declaración de la misión (p. 18), la Universidad de Andrews espera que los estudiantes demostrarán la capacidad de pensar con claridad y exhibirán integridad personal y moral en todas las esferas de la vida. Por lo tanto, los estudiantes deben mostrar honestidad en todos los asuntos académicos.

La deshonestidad académica incluye (pero no se limita a) los siguientes actos: falsificación de documentos oficiales; plagio, que incluye la copia de la obra publicada de los demás, y/o no dar crédito correctamente a otros autores y creadores; mal uso de material protegido por copyright y/o violación de los acuerdos de licencia (acciones que pueden resultar en acciones legales, además de las medidas disciplinarias adoptadas por la universidad); utilizar la media de cualquier fuente o medio, incluyendo el internet (e.j., impresiones, imágenes visuales, música con la intención de despistar, engañar o defraudar; presentar el trabajo de otro como propio (por ejemplo, exámenes de ubicación, tareas, asignaciones); utilizar material durante una prueba o examen que no sean aquellos específicamente autorizados por el profesor o el programa; robar, aceptar o estudiar pruebas cortas o material de examinación robado; copiar de otro estudiante durante una prueba de casa regular (take-home test) o prueba corta; asistir a otros en actos de deshonestidad académica (e.j., la falsificación de los registros de asistencia, proveer material de curso no autorizado).

La Universidad de Andrews toma en serio todos los actos de deshonestidad académica. Actos tales como los anteriormente están sujetos a la disciplina incrementales para múltiples faltas y sanciones severas para algunas faltas. Estos actos son registrados en la oficina del Rector. Ofensas repetidas y/o serán referidas al Comité para la Integridad Académica para recomendaciones acerca de nuevas sanciones. Las consecuencias pueden incluir la denegación de la admisión, la revocación de la admisión, la advertencia de un maestro con o sin documentación formal, advertencia de un director o decano académico con documentación formal, un recibo de una calificación reducida o fallida con o sin nota de la razón en el expediente académico, suspensión o expulsión del curso, suspensión o expulsión del programa, expulsión de la universidad, o cancelación del grado. La acción disciplinaria puede ser retroactiva si deshonestidad académica se hace evidente después de que el estudiante abandona el curso, programa o universidad.

Los departamentos o los miembros de la facultad pueden publicar penalidades adicionales, y quizás más estrictas para la deshonestidad académica en programas y cursos específicos.

Boletín de la Universidad de Andrews

Protocolo de emergencia

La Universidad de Andrews toma muy en serio la seguridad de sus estudiantes. Las señales que identifican el protocolo de emergencia se publican en todos los edificios. Los instructores proporcionarán orientación y dirección a los estudiantes en el aula en el caso de una emergencia que afecta a esa ubicación específica. Es importante que sigan estas instrucciones y permanecer con su instructor durante cualquier evacuación o refugio de emergencia.

PERFIL DEL INSTRUCTOR

Nacido en Brasil, Kleber D. Gonçalves ha servido la Iglesia Adventista del Séptimo Día en las áreas de trabajo editorial, plantación de iglesias, enseñanza y ministerio pastoral. Después de concluir sus estudios de posgrado en la Universidad de Andrews, en 2005, aceptó un llamado, para comenzar la Iglesia Adventista Nova Semente (Nueva Semilla), un proyecto de plantación de iglesia centrado en la gente secular-posmoderna, donde trabajó como el fundador y pastor principal por más de 10 años. En 2015 recibió un llamado de la Universidad de Andrews para servir como Profesor Asociado en el Departamento de Misión Mundial. A principios de 2016, fue nombrado director del Programa de Doctorado en Ministerio en el Seminario Teológico Adventista del Séptimo Día. Simultáneamente, es el director del Centro Estudios de Misión Global para Seculares y Posmodernos (CSPS), bajo la Oficina de Misión Adventista, en la Conferencia General. Las áreas de particular interés para él son la misionología urbana, el posmodernismo, la plantación de iglesias, el liderazgo y el discipulado. El Dr. Gonçalves esta casado con Nereida C. Gonçalves, una enfermera registrada, y tienen tres hijos: Isabella, Nichollas y Gabriella.



6/13/2019