

METODOLOGÍA EDUCATIVA

Aplicar una metodología pedagógica de enseñanza-aprendizaje es necesaria para crear una cultura de prevención en los trabajadores de la finca bananera. Para lograrlo, el entrenador o formador debe mantenerlos motivados a aprender y direccionarlos a aplicar los conocimientos adquiridos.

En el caso de las plantaciones bananeras recomendamos aplicar esta estrategia didáctica con los trabajadores:

MÉTODO: Aprendizajes orientados a proyectos		
PROCESOS	ELEMENTOS A DESARROLLAR	VALORACIÓN
● Interdependencia positiva: cada miembro es responsable del éxito del grupo y debe ser consciente de que su éxito individual depende del éxito de los demás.	● Conocimientos: búsqueda, sección, organización y valoración de información. Comprensión profunda de conceptos abstractos esenciales para la materia. Adaptación y aplicación de conocimientos a situaciones reales.	● Evaluación inicial de las competencias cooperativas básicas de los miembros del grupo: contribuye a conformar grupos diversos y a establecer actividades de aprendizaje específicas para alcanzar estas competencias.
● Interacción cara a cara: la dinámica de la tarea implica interacciones continuas y directas entre los miembros, comparten recursos, se ayudan, se refuerzan y gratifican mutuamente.	● Habilidades y destrezas: resolución creativa de problemas. Resumir y sintetizar. Expresión oral; planificación y estructuración del discurso, manejo de la asertividad, claridad en la exposición.	● Evaluación continua: se establecen hitos o momentos de reflexión, valoración tanto individual, grupal y de aula sobre los aspectos procedimentales del trabajo desarrollado con una orientación formativa proponer mejoras y reorientar los trabajos.
● Responsabilidad individual: cada alumno es corresponsable del éxito o logros del grupo asumiendo como propias las conclusiones o procedimientos consensuados.	- Invitar a expresarse. - Plantear cuestiones, etc. - Afrontar incertidumbre. Verificar existencia de consenso. Verificar comprensión. Centrar al grupo en su trabajo.	● Evaluación final: al finalizar cada uno de los trabajos o etapas propuestas, el profesor articula estrategias de evaluación de resultados o productos del trabajo, de los procedimientos y de las competencias de interacción alcanzadas.
● Habilidades inherentes a pequeños grupos: el alumno debe adquirir, desarrollar y emplear habilidades básicas de trabajo en grupo.	● Actitudes y valores: expresar sentimientos. Demostrar aprecio. Vivir satisfactoriamente la interacción con individuos o grupos.	● Evaluación de cierre: al finalizar la materia se articulan procedimientos para evaluar los logros del participante.
● Evaluación de los resultados y del proceso: el grupo debe desarrollar actividades de reflexión y evaluación del trabajo en grupo.	Afrontar las perspectivas y aportaciones de otros como oportunidades de aprender. Practicar la escucha activa. Compromiso con el cambio y el desarrollo social.	

RECOMENDACIONES PARA LOS ENTRENADORES

Nivel educativo

Es importante tener en cuenta el nivel educativo de los trabajadores al momento de capacitarlos. Para eso, recomendamos leer en voz alta las instrucciones de las actividades en grupo, explicando cada tarea para cada actividad en detalle. Se debe ser empático con aquellos participantes que tengan un nivel inferior en el grupo.

Trabajo en grupo

El trabajo en pequeños grupos es uno de los principales métodos educativos utilizados por los entrenadores a nivel internacional.

Lo ideal es que los grupos tengan tres o cuatro participantes, aunque en ocasiones es posible pedir a los participantes que trabajen en parejas. Este método de trabajo puede ser muy útil para las actividades que requieren atención detallada, como preparar una breve presentación. Dependiendo de la actividad puede ser útil asegurar una amplia gama de participantes en cada grupo.

Estudios de caso

En la mayoría de las situaciones los problemas “reales” y los problemas de las propias experiencias de los participantes son el mejor material para el desarrollo de habilidades y la mejora de las condiciones de trabajo. Se pueden tomar estudios de caso de publicaciones especializadas en salud y seguridad en el trabajo.

Es importante que los casos sean pertinentes al objeto del curso y no sean lejanos de la experiencia de los participantes, para que se sientan identificados y aprendan.

Pueden ser utilizados en una discusión de grupo pequeño donde:

- El mismo caso se da a todos los grupos: para generar una variedad de soluciones, ideas y opiniones sobre el mismo tema.
- A cada grupo se le da un caso diferente (pero con un tema que los vincule), lo que permite que se traten varios asuntos en un tiempo limitado.

EVALUACIÓN

Así como el curso se ha basado en el trabajo en grupo y la participación, la evaluación también debe ser un proceso colectivo donde entrenadores y participantes reflexionan acerca de lo aprendido.

Se evalúa a los participantes para ver si se logró el objetivo de la capacitación y los participantes evalúan a los entrenadores sobre la forma de dar la capacitación, materiales, logística, etc.

ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Tomadas de “Manual de seguridad y salud en la industria bananera. Guía práctica para la gestión del riesgo en las fincas. Parte 1. Manual entrenadores”, FAO.

Actividad 1. Introducciones

Objetivos - Que le ayudarán a:

- Saber quién se encuentra aquí
- Conocerse mutuamente
- Averiguar lo que los/as participantes quieren aprender (importante saber para la evaluación final del curso)

Tarea

Elija una de las diferentes formas de introducir a los/as participantes en una sesión. Utilice los títulos abajo para orientarse:

- Nombre
- Experiencia / posición en la salud y seguridad en el trabajo
- Lugar y puesto de trabajo
- ¿Qué cosas desean lograr de este curso?

Método 1 – Introducción individual

Prepare un texto para presentarse al resto del grupo.

Método 2 – Introducciones en pares

Diríjase a un miembro del grupo para hablar sobre sí mismo/a. Luego él/ella lo/la entrevista a usted. Haga algunos apuntes que le permitan luego introducir a su compañero/a al resto del grupo.

Método 3 – Introducciones en grupo

Trabaje en un grupo más grande de 4 o 5 personas. Asigne a alguien que tome notas en un rotafolio. Elija a una persona que presente a su grupo.

Informar: Preséntese usted mismo/a o a su compañero/a o a un pequeño grupo al grupo entero.

El facilitador debe registrar las cosas que los/as participantes quieren aprender para informar el orden del día y a la evaluación del curso.

Actividad 2: Evaluación

Recuerde a los participantes acerca de sus expectativas iniciales de la reunión. Explique que ahora vamos a hacer una actividad para evaluar hasta qué punto estas expectativas se han cumplido.

Escriba sus preguntas de evaluación en una hoja grande de papel que se adhiere a la pared - lea cada pregunta en voz alta al grupo. Sus preguntas pueden incluir:

- ¿Qué es la cosa lo más importante que ha aprendido en este curso?
- ¿Ha tenido alguna expectativa que no se ha cumplido?
- ¿Cómo este curso va afectar su trabajo futuro en materia de salud y seguridad?

Proporcionar a cada participante un lapicero y un pequeño trozo de papel para cada pregunta.

Pedir a los participantes reflexionar sobre cada pregunta, escribir su respuesta en un trozo individual de papel y adjuntar a la hoja de evaluación correspondiente (los

facilitadores pueden ayudar a los participantes a hacer esto, o se debe proporcionar cinta adhesiva).

El facilitador puede entonces guardar las hojas con las respuestas para su análisis después del curso.

Los cuestionarios relativos al curso pueden también ser distribuidos a los participantes al final del curso, complementando la actividad de evaluación que se describe posteriormente. Un “**ejemplo de formulario de evaluación**” se proporciona en el “ejemplo formulario de evaluación” abajo.

Usted puede formular las preguntas que considere le ayudarán a monitorear el éxito de los métodos de enseñanza que ha utilizado y el aprendizaje que facilitará a los/as participantes. La siguiente es sólo una sugerencia.

Es preferible que los participantes tengan la opción de rellenar los formularios de forma anónima.

Actividad 3: Modelo formulario de evaluación

Objetivo: ¿Qué le ayudará a usted averiguar los beneficios que el taller le ha reportado?

Tarea: Utilice las preguntas de abajo para evaluar el taller:

1. Nombre tres cosas que usted quería lograr con su participación en el taller ¿Logró alcanzarlas?

.....

.....

.....

2. ¿Cómo utilizará lo que ha aprendido en este taller y las nuevas habilidades que ha adquirido - especialmente las tres cosas que quería aprender - en su trabajo, mañana / la semana próxima / el próximo mes?

.....

.....

.....

3. ¿Tiene alguna sugerencia de cómo mejorar esta capacitación? ¿Qué le gustaría aprender en una segunda parte de este curso?

.....

.....

.....

Le pedimos que haga comentarios adicionales a continuación. Gracias por su participación.

.....

.....

.....

Este programa forma parte de la Iniciativa Bananera en Salud y Seguridad Ocupacional (BOHESI) y está ejecutado por:

Gracias al respaldo de:

Solidaridad

