

Recomendar



Pulsar F11 para página completa

**Formación de formadores en prevención de riesgos laborales.** **PRL**

"Apuntes sobre planificación de la enseñanza del adulto"

**Dinámica de la clase.**  
Práctica de intercambio de roles en el aula.  
Discusión en grupos: ¿Se aprende a enseñar? ¿"adulto" que se puede encontrar en Salud Laboral?

**EFICACIA DOCENTE. (8 horas)**

- Planificación de la enseñanza.
- Recursos y material didáctico.
- Características del profesor.
- Información previa sobre los alumnos. Entrevistas y cuestionarios.

**LA ENSEÑANZA DE ADULTOS. (7 horas)**

- Características del alumno "tipo" de salud laboral.
- Objetivos de la enseñanza y objetivos de los alumnos.
- El grupo de clase. Los "roles" en el aula.
- La evaluación. Técnicas de evaluación.

**INTERRELACION PROFESOR-ALUMNO. (5 horas)**

- La motivación y técnicas de motivación.
- La comunicación en el aula.
- Agentes multiplicador.
- Actividades adecuadas a los objetivos.

**LEY DE PRL Art. 19** **PRL**

*El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de éste, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*

La formación en el ámbito laboral tiene como objetivo provocar el **CAMBIO** en las personas, para dirigirlos hacia la realización de comportamientos más adecuados, sanos y efectivos.

Para conseguir este objetivo, no basta con eliminar aquellos comportamientos negativos, sino que debemos dotar a los trabajadores de conductas alternativas positivas, explicándoles cómo realizarlas y las ventajas del cambio.

**LEY DE PRL Art.19** **PRL**

La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto en función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente si hace falta.

La formación debe impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo, o en su defecto, en otras horas, pero con el descuento en aquella del tiempo invertido en la misma.

Se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

Mayoritariamente la formación en PREVENCIÓN se dirige a un colectivo específico, en un marco propio y con unos objetivos prefijados en la ley.

La eficacia docente se medirá también con criterios de resultados específicos desde una doble perspectiva: la de los trabajadores y la de los empresarios.

**00 FORMACION FORMADORES PRL**

**RECUERDO** **EFICACIA DOCENTE**

El "dato enseñado" perdura en el tiempo.

- Reconocemos el "camino" que nos lleva a recordarlo de nuevo.
- Somos capaces de, individualmente, "recuperar" el dato.

**POSIBILIDAD PRÁCTICA**

El "dato enseñado" puede ser aplicado a la práctica concreta e inmediata del adulto.

- Se ha producido un "cambio" de comportamiento.
- El dato me resulta útil y sé cómo aplicarlo.

**CAPACIDAD DE TRANSFERENCIA**

El "dato enseñado" permite afrontar situaciones similares.

- Posibilita la "auto formación".
- Aprendo sólo o en grupo a aplicar lo enseñado a situaciones nuevas.
- Posibilidad "dinámica" de la enseñanza.
- "Descubierta" en situaciones nuevas.
- Autoenseñanza a través de la experiencia.

**Cambio conductual:**

- Cognitivo
- Afectivo
- Psicomotor
- Actitudinal

**01 GARANTIA Y FIN FORMACION**

**CUESTIONARIO INICIAL DEL ALUMNO.**

1. Son necesarios conocimientos de técnicas educativas para impartir clases de seguridad.
2. Las Empresas deberían dedicar parte de su tiempo a la enseñanza de la seguridad.
3. Para que los alumnos adquirieran una buena formación en seguridad es necesario que el profesor domine la materia que enseña.
4. Una de las misiones del profesor es motivar a los alumnos.
5. La enseñanza de la seguridad es un trabajo meritorio.
6. La mayor parte de las enseñanzas que se imparten en los cursos de seguridad, podrían operarse a través de libros.
7. La eficacia de una clase no depende únicamente del profesor.
8. La enseñanza es un servicio social importante.
9. Para la enseñanza de la seguridad es más eficaz un profesor autoritario que un profesor democrático.
10. La enseñanza de la seguridad presenta el mismo interés que la enseñanza de cualquier otra materia técnica.
11. El contenido del curso de técnicas educativas me proporciona una cantidad de conocimientos impresionantes para la práctica docente.
12. El profesor debe utilizar el material pedagógico de que disponga.
13. La enseñanza de la seguridad en una Empresa produce situaciones desagradables.
14. La actitud de los alumnos determina el funcionamiento de una clase.
15. La enseñanza no es un trabajo rutinario.

1.- Mayo de Abarán. 2.- Agosto 3.- Septiembre. 4.- Diciembre 5.- Diciembre total

**02 EFICACIA DOCENTE PRL**

Estrategia para aumentar la eficacia docente en Prevención de Riesgos Laborales:

- Aportar al técnico no habituado a la práctica de la enseñanza los datos esenciales para mejorar el rendimiento de sus posibles alumnos.
- Hacer que lo enseñado perdure en el alumno y posibilite una acción consecuente.

(Se dedica más tiempo a decidir "QUE" enseñar que a "COMO" hacerlo para mejorar la eficacia).

Buscar un cambio de 'predisposición' o una nueva 'interpretación' que se refleje en un cambio de actitud frente a algo concreto.

Que lo aprendido sirva para manejar "datos", para encontrar soluciones a problemas concretos.

**OBJETIVOS**  
Cognitivos  
Afectivos  
Psicomotrices

**03 RECUERDO Y POSIBILIDAD PRÁCTICA**

**PLANIFICACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO.** **PRL**

El proceso educativo (en Prevención de Riesgos Laborales) no es un momento puntual, sino una cadena de actuaciones.

No constituye un complejo proyecto, pero debe responder a una serie de preguntas previas estructuradas hasta que se convierta en un hábito de actuación (no una rutina).

Una vez iniciado el proceso es necesario un control de resultados y **REFUERZOS** que mantengan el cambio positivo logrado.

Aportando argumentos que refuercen el interés y la responsabilidad y ...

(llamadas de atención sobre las consecuencias de aceptar los riesgos: económicos, legales y personales)

... proponiendo pautas de acción positiva para solucionar el problema (parcial o totalmente).

**04 CUESTIONARIO INICIAL ALUMNO**

**PLANIFICACIÓN FORMATIVA** **PRL**

Para la necesaria planificación tendremos que realizar los pasos que a continuación se señalan:

- Análisis de necesidades.
- Establecimiento de prioridades de las necesidades detectadas.
- Objetivos propuestos a conseguir.
- Métodos a realizar para conseguir los objetivos propuestos.
- Recursos didácticos que se necesiten.
- Evaluación del proceso.

¿Quién planifica la formación en prevención: el empresario, el Servicio de Prevención, la entidad formativa, el formador ...?

**05 AUMENTAR EFICACIA DOCENTE**

**Esquema de la PLANIFICACIÓN DOCENTE.**

ALUMNOS ¿Cómo son? ¿Qué deseo? **COGNITIVO PSICOMOTOR AFECTIVO** ¿Qué barreras debo superar?

¿De qué tipo es el objetivo?

**MÉTODOS Y TÉCNICAS** ¿Cómo obtenerlo?

**AUTOEVALUACIÓN** ¿Cómo saber si se ha obtenido?

**RETROALIMENTACIÓN** ¿En qué me he equivocado?

**ENSEÑANZA CONTINUADA** (reciclaje) ¿Cómo mantenerlo?

**REALIZACIÓN CONCRETA** ¿Cómo hacerlo? ¿Dónde hacerlo? **CONDUCTA PROFESOR.** ¿Cómo debo actuar?.

**CREDIBILIDAD ADECUACIÓN (Código) FORMA Comunicativa**

Toda enseñanza presupone un cambio de conducta (del tipo que sea) y es directamente proporcional a:

- La **CREDIBILIDAD** del emisor.
- La **ADECUACIÓN** del **CODIGO LINGÜÍSTICO** emisor/receptor.
- El entorno físico/emotivo en que se da la comunicación.

**06 PLANIFICACION PROCESO EDUCATIVO**

**OBJETIVO COGNITIVO**

- El alumno "recuerda/reconoce" los instrumentos que debe utilizar.
- El alumno "entiende" la utilidad de tales instrumentos y procedimientos.
- El alumno "relaciona" dicha utilidad con la solución de "su" problema.

**OBJETIVO PSICOMOTOR**

- El alumno dispone correctamente los instrumentos que necesitará.
- El alumno "pone en práctica" correctamente los procedimientos de actuación.
- El alumno adquiere el "hábito" de efectuar tales prácticas.

**OBJETIVO AFECTIVO**

El alumno "ha comprendido" la necesidad de actuar según el procedimiento y con los instrumentos propuestos.

(Los ha identificado como solución de un problema que le afecta.)  
- El alumno "desea y puede" realizar la tarea.  
- Persiste en el tiempo el deseo de realizar dichas actividades.

- Es capaz de contrarrestar las variables que se opongan a su realización.

**07 PLANIFICACION FORMATIVA**

**ACTUACIÓN del PROFESOR** **PRL**

**OBTENCIÓN DATOS COGNITIVOS**

- Primordialmente: **EXPLICACIÓN** (Carácter práctico de la enseñanza) 75% de la clase
- Dejar tiempo para: **PREGUNTAS RESPUESTAS** 20% del tiempo de clase
- Dar alguna **INSTRUCCIÓN** operativa concreta 5% del tiempo de clase

**OBTENCIÓN DATOS PSICOMOTORES**

- POTENCIAR LA RESPUESTA DEL ALUMNO.** 50% del tiempo de clase.
- INSTRUCCIONES CONCRETAS DE CÓMO HACER** 30% del tiempo de clase.
- Alabar, REFORZAR LA RESPUESTA** del alumno 20% del tiempo de clase.

**OBTENCIÓN DATOS AFECTIVOS**

- Inicio del **DISCURSO** por parte del alumno, iniciativa, **PARTICIPACIÓN**, hablar espontáneo, planteamiento personal del problema, ideas propias, discusión, etc. 50% de la clase.
- SOLUCIÓN DE PROBLEMAS** por parte del profesor. Información del profesor, aclarar ideas, aportar datos de análisis y discusión. 30% del tiempo de clase.
- Refuerzo, coordinación del grupo, **ANIMACIÓN.** 20% del tiempo de clase.

**08 ESQUEMA PLANIFICACION DOCENTE**

**RECURSOS DIDÁCTICOS DEL PROFESOR** **PRL**

- EL ENTORNO COMO RECURSO** (Experiencia directa con la realidad)
  - A- El objetivo en su medio natural. excursiones y visitas
  - B- El objetivo desplazado. museos y exposiciones (visitantes)
  - C- El objetivo reproducido. modelos, maquetas, dramatizaciones
- Recursos visuales**
  - Recursos plásticos o gráficos (representación plana, imagen directa) mapas, pizarra, frontoalgora, carteles, fotografías
  - Imagen fija-proyectada A diapositivas
  - retroproyectada y reflejada B transparencias
  - C proyección de opacos
- Apoyos o Recursos auditivos** (formas expresivas de sonido)
  - radio magnetófonos.
- Recursos que integran sonido e imagen**
  - A- Imagen fija
  - B- Imagen dinámica
  - Diaporama
  - Cine
  - Televisión
  - Multimedia

**EXPOSICIÓN ORAL**

**09 OBJETIVOS DOCENTES**

**CONO DE DALE**

Todo aquel recurso didáctico que tienda hacia la base del cono es más eficaz que aquel que se acerque al vértice, el cual implica un mayor valor simbólico y una menor carga de "visualización" concreta.

**SÍMBOLOS VERBALES**

**SÍMBOLOS VISUALES**

**VISTAS FIJAS**

**RADIO GRABACIONES**

**CINEMATOGRAFÍA**

**TELEVISIÓN**

**EXPOSICIONES**

**EXCURSIONES DE CAMPO**

**DEMONSTRACIONES**

**EXPERIENCIAS DRAMATIZADAS**

**EXPERIENCIAS ARTIFICIALES**

**EXPERIENCIAS DIRECTAS CON PROPÓSITO**

**10 PRIORIDADES FORMADOR**

**UTILIZACIÓN de la EXPOSICIÓN ORAL** **PRL**

Está generalizado el rechazo hacia el abuso de la técnica expositiva, y más dentro del contexto de una enseñanza tradicional, en la que todo el sistema es tributario de este tipo de actividad.

La lección magistral o expositiva tiene valor cuando se limita a explicaciones estructurales y claras y se integran en ella un conjunto de actividades de elaboración por parte de los alumnos (discusión, solución de problemas, trabajo individual o de grupo).

**11 RECURSOS DIDACTICOS FORMADOR**

**COMO UTILIZAR LA EXPOSICIÓN** **PRL**

Toda exposición informa, presenta, transmite ideas, conceptos, esquemas argumentales, pruebas, etc.

Para llevar a cabo esta actividad, de forma didáctica, es conveniente atender a ciertas **RECOMENDACIONES O NORMAS.**

- Utilizar el vocabulario adecuado, adaptándose a la capacidad lingüística de los alumnos.
- Procurar tener claridad de sonido y buena articulación.
- Ritmo adecuado a la importancia del tema y a su dificultad.

No hacer exposiciones demasiado lentas, cayendo en la monotonía, ni con excesiva rapidez, que impida la captación por el alumno.

- No abusar de las frases largas.
- Emplear un lenguaje conciso.
- Lenguaje correcto gramatical y socialmente.

**12 CONO DE DALE: EFICACIA DOCENTE**

**13 EXPOSICION ORAL**

**14 UTILIZAR LA EXPOSICION ORAL**

### LA EXPOSICIÓN ORAL

Al exponer la **MATERIA** hay que atender a la claridad de ideas, integración y ordenación, secuencialidad e interés:

- **CLARIDAD DE IDEAS:** Los conceptos transmitidos deben quedar claros a los alumnos, para lo que se deben buscar los recursos lingüísticos y apoyos adecuados.
- **INTEGRACIÓN:** El tema a exponer no puede ser algo aislado y quedar sin conexión ni relación con otros temas expuestos anteriormente, incluso con la vida misma.
- **SECUENCIALIDAD:** Las ideas deben estar ordenadas y enlazadas convenientemente.
- **INTERÉS:** Debe presentarse de forma que despierten el interés y curiosidad del alumno, exponiendo previamente los objetivos y apelando a sus experiencias personales.



### CONDICIONES DE UTILIZACIÓN DE LA EXPOSICIÓN

Debe adecuarse a...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Las posibilidades intelectuales del alumno.</li> <li>- A su capacidad lingüística.</li> <li>- A la materia en sí.</li> <li>- Al espacio y tiempo disponible.</li> <li>- A los objetivos.</li> <li>- conceptos claros</li> <li>- integrado</li> <li>- secuencialidad</li> <li>- interesante</li> <li>- con contenidos motivadores (experiencias)</li> </ul>
Debe cumplir las condiciones de ...	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La esencia (evitar divagaciones)</li> <li>- Pausedo y ajustado a las posibilidades intelectuales del alumno y a la materia.</li> </ul>
Seleccionar Ritmo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Introducción</li> <li>- Desarrollo</li> <li>- Resumen final</li> <li>- Conclusiones</li> <li>- Repeticiones</li> <li>- Focalizaciones</li> <li>- Presentación de ayudas audiovisuales</li> <li>- Participación</li> <li>- diálogo</li> <li>- preguntas y respuestas</li> <li>- Aplicaciones</li> </ul>
Distribución de partes	
Técnicas de fijación	
Complementarias	

### LA PIZARRA como refuerzo de la exposición oral

NORMAS DIDÁCTICAS	VENTAJAS	INCONVENIENTES
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comenzar la clase con la pizarra limpia.</li> <li>Utilizarla con objetivos claros y definidos.</li> <li>No explicar para la pizarra.</li> <li>No recargarla innecesariamente.</li> <li>Iluminarla sin reflejos y suficiente.</li> <li>Escribir con legibilidad.</li> <li>No estorbar la visibilidad con el cuerpo</li> <li>Presentación clara y ordenada</li> <li>No hablar mientras se escribe.</li> <li>Es muy importante que un profesor sepa utilizar correctamente este medio.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Economía de adquisición y de mantenimiento.</li> <li>Se puede borrar y utilizar de nuevo</li> <li>Empleo múltiple.</li> <li>Accesibilidad total para el profesor y alumno.</li> <li>Facilidad de utilización.</li> <li>Activo: Fuente de imágenes.</li> <li>Pueden presentar un resumen final.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Exigencia de dibujos fáciles, claros y sobrios.</li> <li>Representaciones efímeras (no gratifican el esfuerzo).</li> <li>Contraste visual, a veces pobre.</li> <li>Suciedad, si no es blanco</li> <li>No a los textos o dibujos que exijan trazados minuciosos.</li> </ul>

## 15 EXPOSICION DE LA MATERIA

### PREVENCIÓN DEL DOLOR DE ESPALDA: PANEL MULTI CARTEL

**Materiales:** 1. Diez carteles, cuya exposición sigue un orden lógico acorde con la propuesta de utilización que se acompaña más adelante.

**EJERCICIO** Cada uno tiene sentido por sí mismo, pudiendo colocarse aisladamente; el conjunto da un mensaje global para la prevención del dolor de espalda.

- 39 "Tu espalda decide por tí", de carácter sensibilizador sobre los problemas de espalda ocasionados en el trabajo.
- 40 "¿Porqué?", que incluye referencias las estadísticas de bajas laborales debidas a problemas en la espalda, y a la normativa existente al respecto.
- 41 "Estructura de la espalda", donde se aportan unas sencillas nociones sobre la anatomía de la espalda.
- 42 "Prevención de lesiones de espalda", da unas recomendaciones a básicas a la hora de realizar distintas operaciones en el trabajo.
- 43 "Normas básicas en el levantamiento de cargas."
- 44 "Trabajo de pie", aporta recomendaciones para prevenir problemas de espalda cuando la actividad se realiza fundamentalmente de pie.
- 45 "Trabajo en posturas forzadas", hace referencia a recomendaciones generales en el caso de que no puedan evitarse este tipo de posturas.
- 46 "Trabajo sentado", donde se aportan recomendaciones concretas cuando la actividad se realiza fundamentalmente en posición sentada.
- 47 "Ejercicios de fortalecimiento muscular" de la espalda.
- 48 "Ejercicios de relajación muscular" para distender los músculos de la espalda, tanto en el trabajo, como fuera de él.

## 16 CONDICIONES UTILIZACION EXPOSICION

### PREVENCIÓN DEL DOLOR DE ESPALDA PANEL MULTI CARTEL

2. La Guía de utilización, donde se explican los objetivos y contenidos del Panel Multicartel, y donde se proporciona una propuesta de utilización que incluye diversas actividades a realizar a partir de los carteles y de los siguientes recursos didácticos:

- Un cuestionario de autoevaluación de conductas destinado a poner de manifiesto la importancia de los hábitos de comportamiento personales en la manutención de la salud de la espalda.
- Un cuestionario de sintomatología, que recoge varios síntomas básicos que acompañan a los trastornos de la espalda.
- Una hoja de recomendaciones sencillas y fáciles de aplicar a la hora de prevenir las lesiones de espalda en la vida cotidiana, titulada "Fuera del trabajo, tu espalda también trabaja".
- Una propuesta de Programación de Actividades para la utilización de los carteles a lo largo de tres semanas.

Otros recursos encontrados

## 17 PIZARRA Y EXPOSICION ORAL

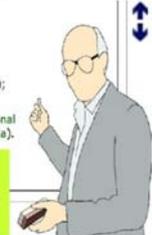
### ENSEÑAR COMO MODIFICACION DE UNA CONDUCTA

"Enseñar": "Instruir, hacer adquirir conocimientos, doctrinas, reglas o preceptos".

Hay en la definición, una "intencionalidad" de provocar una modificación en el alumno (hacer adquirir). sea ésta de tipo intelectual cognitiva, (el alumno identifica porque recuerda las diferentes prendas de protección personal); sea de tipo actitudinal-afectiva, (el alumno decide el uso de las prendas porque acepta su utilidad); o bien sea de tipo hábito-psicomotora, (el alumno utiliza adecuadamente las prendas de protección personal según las necesidades que impone el medio físico en el que trabaja).

De una forma o de otra, ENSEÑAR implica un CAMBIO, y es el profesor la persona indicada para establecerlo.

Lo que no supone la "autoridad" absoluta del profesor en la toma de decisiones sobre, cuál será el cambio promovido y hacia dónde se dirigirá la conducta después de producido.



## 18 PANEL MULTICARTEL

### "CUALIDADES" DEL PROFESOR

- INTENCIONALIDAD DE PRODUCIR UN CAMBIO.
- CAPACIDAD PARA DETECTAR NECESIDADES DE ENSEÑANZA.
- POSIBILIDAD DE DISEÑAR LA ESTRATEGIA IDONEA DE TRANSMISIÓN.

Este primer acercamiento diferencia la posibilidad del profesor como **ENSEÑANTE** y la posibilidad del mismo profesional como **INFORMADOR**.

Supone la diferencia entre optar por la "intencionalidad de cambio" o no.

No existe un proceso de enseñanza en el que no se dé una información, ésta es la base de cualquier proceso docente.

Pero no puede considerarse "enseñar" el simple enunciado de un dato (la publicación de una nota o "colgar" en el tablón de anuncios determinado consejo preventivo).



## 19 EJERCICIO PANEL MULTICARTEL

### PROFESOR INFORMADOR

La información producirá la deseada conducta cuando conlleve tal intencionalidad y sea transmitida con el deseo explícito de que el receptor dé la respuesta deseada y ... cuando el alumno esté predispuesto "a priori" a recibir el estímulo y responda positivamente.

En estos casos la finalidad de la ENSEÑANZA se alcanza por la suma de los dos factores:

**MOTIVACIÓN**  
(Actitud positiva respecto a la recepción del dato)  
+ **INFORMACIÓN**

En este caso el papel fundamental del profesor sería precisamente el de ofrecer la posibilidad MOTIVADORA del alumno.



## 20 MODIFICACION DE CONDUCTA

### MODELOS DE PROFESOR según:

- LOS OBJETIVOS QUE PERSIGA.
- EL TIPO DE ALUMNADO.
- LA MATERIA A TRANSMITIR.

Puede ser, principalmente:

- Magistral.
- Animador.
- Monitor.
- Multiplicador.

(Según desee incitar una MOTIVACIÓN o bien transmitir eficazmente una INFORMACIÓN operativa).



## 21 CUALIDADES DEL PROFESOR

### EL PROFESOR MAGISTRAL

actúa en un **PROCESO SIMPLE DE COMUNICACIÓN:** actividad comunicativa profesor-alumno **UNIDIRECCIONAL** con un mínimo de intervenciones por parte del alumnado.

El objetivo docente está PREVIAMENTE determinado por el profesor (aunque el grupo de alumnos haya intervenido en el diseño del programa).

No se admiten **CRÍTICAS** a los datos comunicados, ya que el profesor es un experto que transmite a un colectivo de alumnos un cúmulo de datos de los que él es conocedor y que son necesarios a los receptores.

La situación es esencialmente **INFORMATIVA** y la eficacia de la enseñanza vendrá dada fundamentalmente por el nivel de **MOTIVACIÓN** del alumnado.

Esta **MOTIVACIÓN** estará determinada básicamente por:

- **Aceptación del profesor.**
- Reconocimiento de su carácter de experto.
- Necesidades específicas del alumnado de recibir los datos transmitidos.
- Eficacia transmisora del profesor.
- Amabilidad en el proceso comunicativo.



## 22 PROFESOR INFORMADOR

### PROFESOR ANIMADOR

Incita a que el grupo analice la realidad en la que se mueve.

Esta reflexión es, por una parte, un procedimiento para que el propio grupo detecte sus necesidades docentes y, por otra, llegar a la motivación de los alumnos a través de la participación en el proceso docente.

Tiene por objetivo docente fundamental conseguir **CAMBIOS DE ACTITUDES**, esto es; incidir en el campo "afectivo" de los alumnos.

Ello debe darse A TRAVÉS de los propios alumnos, en la **DISCUSIÓN** y el **ANÁLISIS** de sus necesidades. Jamás debe el profesor animador DETERMINAR el cambio actitudinal, sino favorecer que este cambio lo realice LIBREMENTE el grupo.

Es un **CATALIZADOR** de la necesidad reflexiva de los alumnos sobre ellos mismos y la realidad que los rodea. Esta reflexión es la que llevará a la "toma de conciencia" y a la consecuente **MOTIVACIÓN** del grupo.



## 23 MODELOS DE PROFESOR

### EL PROFESOR MONITOR ...

... es aquel capaz fundamentalmente de transmitir una **FORMA CONCRETA DE REALIZACIÓN DE UN ACTO**.

El que a través de su **EXPERIENCIA** personal asesora, da soluciones prácticas o incide en la realización correcta de una operación.

**Podríamos decir que el MONITOR cierra el círculo de posibilidades docentes: INFORMACIÓN (conocimientos concretos intelectuales). MOTIVACIÓN (deseo de realizar, de participar positivamente). HABILIDAD (posibilidad de realización práctica).**

Cada tipo de profesor es complementario de los otros dos, de tal manera que podemos hablar de **EFICACIA** docente cuando el alumno:

- DESEA** actuar.
- CONOCE** los datos de la actuación.
- ES CAPAZ** de poner en práctica los conocimientos.



## 24 PROFESOR MAGISTRAL

Los tipos de **PROFESOR** suponen tres posibilidades de acción docente desde el ángulo del **PROFESOR** y varias posibilidades de estrategia metodológica según los objetivos propuestos.

Es evidente que el proceso de enseñanza pasa por los tres niveles de actuación y sólo cuando pueden darse totalmente podemos hablar de un **proceso EFICAZ**.

Cuando los tres modelos señalados de profesor coincidan en una única persona, podemos hablar de un **PROFESOR** cuya versatilidad le hace capaz de acceder a los tres diferentes modelos explicados.

Esta **versatilidad** le convierte en un buen animador, cuando se trata de motivar; en un correcto transmisor de conocimientos adecuados a las necesidades de los alumnos; y en un profesor capaz de enseñar las posibilidades "prácticas" de los datos comunicados.

No se trata de tres "métodos" de actuación, sino que responde al modelo de enseñante: sus características naturales o aprendidas y su interpretación personal del propio fenómeno de enseñanza.



## 25 PROFESOR ANIMADOR

ACTUACIÓN DEL PROFESOR	MODELO DEL PROFESOR
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Fundamentalmente explica.</li> <li>2. Incita a la reflexión.</li> <li>3. Genera cambio de actitudes.</li> <li>4. Indica soluciones prácticas.</li> <li>5. Acepta ideas de los alumnos.</li> <li>6. Estimula.</li> <li>7. Pregunta.</li> <li>8. Genera hábitos de conducta.</li> <li>9. Sobre todo, informa.</li> <li>10. Realiza demostraciones prácticas.</li> <li>11. Favorece la manifestación espontánea.</li> <li>12. Enseña.</li> <li>13. Informa puntualmente.</li> <li>14. Proceso unidireccional.</li> <li>15. Promueve la toma de conciencia.</li> <li>16. Favorece el análisis y la discusión de necesidades en sus alumnos.</li> </ol>	<p>ASOCIAR CON EL TIPO</p> <p>MAGISTRAL</p> <p>ANIMADOR</p> <p>MONITOR</p>

## 26 PROFESOR MONITOR

MODELOS DEL PROFESOR	ACTUACIÓN DEL PROFESOR
<p>PROFESOR MAGISTRAL</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Explica</li> <li>• No suele admitir críticas.</li> <li>• Esencialmente, informa</li> <li>• No suele permitir intervenciones</li> <li>• El objetivo de la enseñanza está determinado previamente.</li> <li>• Es un experto</li> <li>• Transmite datos</li> <li>• Proceso unidireccional</li> <li>• Genera cambio de actitudes</li> </ul> <p>PROFESOR ANIMADOR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incita a la reflexión</li> <li>• Facilita información.</li> <li>• Hace que el alumno participe</li> <li>• Colabora en proceso de enseñanza</li> <li>• Incide afectivamente en los alumnos</li> <li>• Promueve la toma de conciencia</li> <li>• Transmite estructuras de tipo psicomotor</li> </ul> <p>PROFESOR MONITOR</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Realiza demostraciones prácticas</li> <li>• Genera hábitos de conducta</li> </ul>	

## 27 POSIBILIDADES ACCION DOCENTE

## 28 ACTUACION Y MODELO PROFESOR

## 29 MODELOS Y ACTUACION

### EL AGENTE MULTIPLICADOR.

El "profesor" multiplicador, a pesar de que en la actualidad puede ser considerado una de las bases de la moderna pedagogía de adultos, especialmente en el mundo laboral, no es, en esencia, un modelo diferente de los estudiados.

Representa una conjunción de los modelos vistos con la peculiaridad de que tiene misiones muy concretas y su labor es esporádica. (No existen agentes multiplicadores dedicados profesional y conscientemente a la enseñanza).

La presencia de un "agente" multiplicador permite no formar a todo el colectivo, sino únicamente a parte de ellos para que éstos a su vez lo transmitan al resto.



### 30 AGENTE MULTIPLICADOR

### INTERPRETACIÓN del FENÓMENO de la ENSEÑANZA.

Hay profesores que, ignorando la posibilidad motivadora, consideran que al alumno debe transmitírsele el mayor acopio posible de datos, en la creencia, de que tales conocimientos son suficientes en sí mismos para "despertar el interés" del grupo.

Este tipo de profesores supone que el alumno adulto está "motivado" por la simple razón de la edad y por la "evidencia", lo que debe hacer que se "vuelque" sobre todo dato que pueda ser de utilidad. Nada más alejado de la realidad de unos colectivos de adultos frecuentemente poco experimentados en la reflexión y el análisis de sí mismos, (incluidos los propios profesores), es necesario promover en ellos todo tipo de "autoestudio" capaz de descubrir sus carencias y sus necesidades o posibilitarles la investigación de una realidad, tanto laboral como extra laboral, frecuentemente enmascarada en materia de salud laboral.

### 33 INTERPRETAR FENOMENO ENSEÑANZA

#### El método de enseñanza viene dado por:

- El tipo de alumno.
- El tipo de objetivo prioritario.



### 36 METODO DE ENSEÑANZA

#### ¿QUE ES UN ALUMNO?

"CUALQUIER DISCÍPULO RESPECTO DE SU MAESTRO, DE LA MATERIA QUE ESTE APRENDIENDO YA SEA EN LA ESCUELA, CLASE, TALLER, etc. DONDE VAYA A APRENDER ALGO QUE SE SUPONE NO SABE Y QUIERE SABER"

El alumno aprende, entendido como "un cambio de conducta que se establece de forma permanente".

En la práctica llamamos alumnos a las personas que nos encontramos en un aula.

Pero no todos los alumnos aceptan las obligaciones de su rol de aprender y de comportarse de manera que faciliten el aprendizaje, produciendo un absoluto boicot del proceso enseñanza-aprendizaje.

Para evitar, en lo posible, que esto suceda, debemos tener una mínima idea de quiénes son y qué esperan las personas que tenemos enfrente y que van a ser sujetos activos del proceso enseñanza-aprendizaje.



### 39 QUE ES UN ALUMNO

#### Características del alumno-adulto en PRL.

En el mismo entorno se dan diferencias entre los individuos.

Una sanción puede llevar a un alumno sumiso al estricto cumplimiento de sus obligaciones al rebelde, a la insubordinación. Sin embargo, diferentes estímulos que actúen sobre personas diferentes pueden dar lugar a respuestas idénticas.

Estos condicionantes, pueden resumirse en:  
a) Lo que quiere: Necesidades, intereses, motivaciones.  
b) Lo que puede: Aptitudes y actitudes.  
c) Lo que sabe: Capacidades y destrezas adquiridas, tanto de tipo motor como intelectual.



### 42 CONDICIONANTES ALUMNO ADULTO

### CARACTERÍSTICAS DEL AGENTE MULTIPLICADOR.

- a) Es un trabajador que pertenece al grupo.
- b) Recibe un tipo de enseñanza concreta que interesa a todo el grupo.
- c) Es capaz de "motivar" al grupo para que replantee situaciones que impliquen la adquisición de nuevos conocimientos.
- d) Es capaz de transmitir esos conocimientos.
- e) Puede evaluar los resultados sobre el propio grupo de trabajo.
- f) Se convierte en un verdadero informador "in situ" y cuando las necesidades se lo exigen comunica el tema para el que ha sido preparado.
- g) Es capaz de ampliar la información que posee.
- h) Podría generar que el receptor se convirtiera en un nuevo multiplicador y así hacer que la "cadena de conocimientos" avanzara rápidamente y con la total implicación de los afectados.



### 31 ELEMENTOS AGENTE MULTIPLICADOR

#### INTERPRETACIÓN del FENÓMENO de la ENSEÑANZA.

También es factible el profesor "únicamente" animador y que deja al alumno, por así decirlo, sin la más mínima posibilidad de ampliación de lo descubierto.

Tan importante es "motivar" como facilitar fuentes de información, (esas fuentes deben ser lo más eclécticas posible; dirigir al alumno "motivado", desearo de hallar solución a sus problemas hacia la fuente que interesa al profesor únicamente, no deja de ser un acto de manipulación y no un aporte informativo).

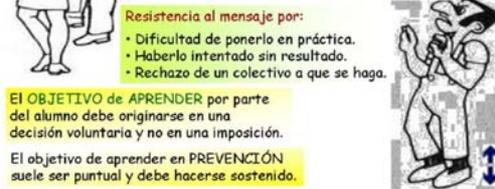
Se trate de un hábil profesor "integral" o de un conjunto de profesores "programados" según una línea de enseñanza, la actuación docente variará según se trate de obtener un tipo de objetivo u otro.



### 34 VARIEDAD ACTUACION DOCENTE

#### El cambio de conducta (objeto del aprendizaje) se basa en:

- La credibilidad del EMISOR. (personal e institucional).
- Fondo de los contenidos.
- (Importancia social y personal).
- Forma de presentación e impartición.
- (manera y lugar)
- La capacidad de comprensión.



### 37 CAMBIO DE CONDUCTA

#### ALUMNO

"CUALQUIER DISCÍPULO RESPECTO DE SU MAESTRO, DE LA MATERIA QUE ESTE APRENDIENDO YA SEA EN LA ESCUELA, CLASE, TALLER, etc. DONDE VAYA A APRENDER ALGO QUE SE SUPONE NO SABE Y QUIERE SABER"



### 40 ALUMNO Y ALUMNO ADULTO

#### Factores "responsables de la no-participación"

factores personales, factores domésticos y factores externos.

Los factores personales pueden abarcar el temor a lo que no es familiar, el miedo al ridículo, la inseguridad afectiva, actitudes negativas con relación al estudio, la desconfianza en cuanto al posible provecho y los "handicaps" físicos o mentales, etc.

Como factores domésticos se contemplan la dificultad de dejar el hogar, la oposición de uno o varios miembros de la familia y la existencia de condiciones que hagan imposible el estudio.

Los factores externos, comprenderían un trabajo con cambios de horario, la fatiga producida por el trabajo y la desconfianza, igualmente, de que la formación recibida pueda servirle como promoción en su trabajo.

### 43 FACTORES NO PARTICIPACION

### ¿ SE APRENDE A ENSEÑAR ?

TIPOS DE PROFESORES.	
POR VOCACIÓN	POR OTROS MOTIVOS

En primer lugar deberemos tener en cuenta si la persona que se va a dedicar a formar tiene un verdadero interés en hacerlo o bien lo hace por otros motivos o necesidades.

#### CARACTERÍSTICAS QUE PUEDEN AFECTAR A UNA BUENA ENSEÑANZA

SE PUEDEN ADQUIRIR	SON DE CARÁCTER NATURAL
Buen conocimiento sobre la materia a enseñar.	Carácter de la persona.
Forma correcta de expresarse.	Capacidad de transmitir nuestros conocimientos.

Utilización correcta de los diversos medios.  
Conocimientos sobre cómo enfrentarse a determinadas situaciones y capacidad de ponerlos en práctica.  
\* Javier García.

### 32 SE APRENDE A ENSEÑAR

#### Papel del Técnico de Prevención en FORMACIÓN.

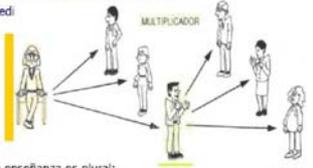
Tarea "permanente" de formación de 'Alumnos' desde sujetos individuales, hasta toda una clase (20 o más).

- del Trabajador en su puesto de trabajo. (en el momento de la evaluación, de la investigación de un accidente o incidente, etc..)

- del Empresario. (Al proponer medi de gestión de la prevención).

- del Comité de Seguridad y Salud. (como órgano paritario).

- de Grupos específicos de alumnos. (Materias concretas o generales).



El marco FÍSICO - EMOTIVO de la enseñanza es plural:

AULA	Terreno del Profesor. (en general forzoso).
PUUESTO DE TRABAJO	Terreno del alumno. (si no implica 'control').
COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD	Terreno neutral. (solo si es participativo).

### 35 TECNICO PRL FORMACION

#### El alumno adulto puede presentar RECHAZOS a:

- el tema que se le desea enseñar.
- el "profesor" que imparte la materia (o al técnico que desea enseñarle algo concreto).
- al lugar en el que se le pretende enseñar.
- a las "formas" con las que se le pretende enseñar.

- Si es bajo o negativo es necesario comenzar por fijarse un objetivo afectivo inmediato para lograr un cambio de actitud respecto a la propia formación.

Se buscara la adecuada combinación de objetivos:

- COGNITIVOS (recordar, comprender y relacionar).
- PSICOMOTORES (Aplicar un conocimiento a una acción concreta) y
- AFECTIVOS (Cambio de actitud y de interpretación de los hechos, deseo de actuar en consecuencia a pesar de las dificultades).



### 38 RECHAZO ALUMNO ADULTO

#### Características del alumno-adulto en PRL.

Adultos son las personas, de ambos sexos, de más de 18 años y que realizan una actividad profesional, asumiendo roles sociales activos y responsabilidades; pero sobre todo el alumno-adulto es una persona inicialmente formada.

Por el adulto ha pasado la compleja trama de su cultura, la de su ámbito social, que le ha condicionado en su modo de integración.

La cultura determina su forma de interpretar lo que le rodea, de interpretarse a sí mismo,

- una concreta manera de ser y estar en el mundo,
- unos prejuicios (plasmados en actitudes) y
- una escala de valores, a través de la cual el alumno va a actuar en el entorno que le rodea.



### 41 ALUMNO ADULTO EN PRL

#### LA MOTIVACIÓN PARA APRENDER

Podría deducirse de lo anteriormente expuesto, que:

1) La motivación es el problema central de las teorías sobre la personalidad.

Ante cualquier comportamiento no hay que preguntarse: "qué he hecho", sino "por qué lo he hecho".

2) En cada comportamiento humano se halla implicada y comprometida toda la persona.

3) Aunque hay necesidades básicas y comunes, y estructuras universales, sin embargo, cada individuo tiene un comportamiento, ya que la estructura y organización de los rasgos es distinta en cada persona.



### 44 MOTIVACION PARA APRENDER

Recomendar

**MOTIVACION: Expectativas psicosociales**

PRL

Circunstancias socioeconómicas y de actividad laboral.

**Expectativas psicosociales** que suelen condicionar al adulto trabajador y que hay que tener en cuenta a la hora de planificar cualquier actividad formativa si pretendemos que ésta sea eficaz. (entendiéndolo por eficaz el conseguir los objetivos propuestos)

- Desea realizar un aprendizaje rentable (relación entre los esfuerzos, tiempo dedicado y resultados conseguidos).
- Quiere conseguir una mejor inserción social en poco tiempo.
- Exige un éxito casi generalizado.
- En el plano de la motivación, el adulto actúa por estímulos psicológicos, más emocionales que lógicos, por la situación de urgencia de resultados en que se encuentra.

Necesidad de promoción personal frente a los demás y frente a las necesidades de la vida. Busca por medio de la formación, un cambio de estado social mejoría de sueldo y cambio del modo de trabajo.



**45 EXPECTATIVAS PSICOSOCIALES**

**La situación tradicional de enseñanza**

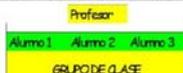
PRL

La figura del profesor con un cierto poder dentro del recinto de la clase, que trata de imponer unas finalidades a los alumnos por medio de la relación vertical que mantiene con ellos, y unos alumnos que forman un grupo entre ellos con una dinámica propia y que tiene consecuencias educativas para sus componentes.

El clima social creado en el aula como consecuencia de las interrelaciones de tipo vertical (relación profesor-alumno) y la de tipo horizontal (alumnos-alumnos) es un caldo de cultivo en el que se viven, y en el que se padecen una serie de influencias.

Ese clima, si no es guiado, tiene unos efectos incontrolados que pueden favorecer o no, los procesos de aprendizaje.

Los docentes deben considerar estos problemas, e intentar fomentar relaciones sociales coherentes dentro de la clase. (evitando el enfrentamiento).



**CONDICIONAMIENTOS PSICOSOCIALES de la ENSEÑANZA**

PRL

- No dispone de tiempo para actividades formativas (al menos psicológicamente).
- Tiene la idea de que formarse es volver a una enseñanza escolar lo que le produce inercia y desconfianza inicial.
- Busca una valoración personal.
- Su cansancio, resultado del trabajo diario, le puede hacer percibir el curso como un sacrificio personal y desea que su efectividad compense este sacrificio.

- Posee una formación básica deficiente, lo que puede producirle cierto complejo de inferioridad.
- Siente dificultad en la comprensión de lo abstracto: una enseñanza demasiado teórica le podría frustrar.
- Posee una experiencia de vida, condicionada por su situación económica, social y familiar, que influye en sus motivaciones.
- Vive situado dentro de un grupo familiar origen para él de deberes y responsabilidades que le preocupan y afectan.



**46 CONDICIONAMIENTOS PSICOSOCIALES**

**Tipos de encuentro profesor-alumnos.**

PRL

Un encuentro inicial donde se manifiestan esperanzas, miedos, creencias, roles y deberes reciprocamente, teniendo que establecer reglas nuevas para esa nueva relación...

En esta situación las reglas ya son conocidas y no hay que olvidar que en la negociación de estas reglas se tienen en cuenta los primeros encuentros.

Los alumnos hacen primero observaciones para conseguir una serie de hipótesis sobre el tipo de profesor con el que se enfrentan, y después comprueban sus hipótesis.

Los alumnos emplean los resultados de sus sesiones de comprobación para orientar sus actitudes y comportamientos futuros.



**LOS ALUMNOS EN EL GRUPO DE CLASE**

PRL

Los alumnos en el aula forman siempre un grupo.

se establecen unas relaciones entre ellos, se crean unas relaciones afectivas, una estructura de grupo en la que cada uno ocupa un status particular:

- unos son admirados,
- otros rechazados,
- unos dirigen y otros son dirigidos,
- a unos se les presta atención
- y a otros se les desprecia.

Este grupo se constituye dentro del colectivo de alumnos, pudiéndose crear diversos subgrupos. En una sociedad en la que las necesidades de relación humana están tan desfavorecidas, el aula de adultos es un medio de relación con personas de edad y situación socioeconómica similares.



**47 ALUMNOS: GRUPO DE CLASE**

Participación del alumno en la detección de sus necesidades.

PRL

El alumno toma decisiones sobre su propia enseñanza.

Se integra desde el primer momento en el proceso docente.

Aumenta la motivación por el tema

Colabora ampliamente con el profesor.

El nivel de recuerdo es más elevado.

Asume cambios actitudinales.

Colabora y anima a sus compañeros de grupo y puede convertirse en un profesor MULTIPLICADOR

**CONOCIMIENTO del ALUMNO**

En la determinación de las necesidades, (conocer al alumno), es importante destacar la participación del mismo.



**48 SITUACION TRADICIONAL ENSEÑANZA**

**TEST DEL BUEN OYENTE PARA EL ALUMNO**

- ¿Me suelo colocar en la clase de forma que puedo escuchar con claridad al profesor?	si	no
- ¿Presto atención? ¿Viro a mi profesor cuando habla y escucho todo lo que él tiene que decir?	si	no
- No me influyen mis propios prejuicios y sentimientos a la hora de evaluar lo que el profesor ha dicho.	si	no
- No me fijo exclusivamente en el aspecto y maneras de mi profesor porque hace que atienda superficialmente a las explicaciones que da.	si	no
- ¿Adopto una actitud activo-curiosidad durante la clase?	si	no
- ¿Suelo concentrarme en lo que dice el profesor?	si	no
- ¿Mantengo constantemente mi atención puesta en el tema y sigo la línea de pensamiento que me presenta mi profesor?	si	no
- ¿Suelo hallar la lógica y las razones de lo que me explican?	si	no
- ¿Soy capaz de sintetizar las ideas principales?	si	no
- ¿Sé concentrarme luchando contra las distracciones?	si	no

\*Reflexiona sobre los motivos por los que has contestado que no a alguna de las preguntas anteriores.



**49 ENCUENTRO PROFESOR ALUMNOS**

**CUESTIONARIO ABIERTO**

PRL

¿Qué objetivos de enseñanza se ha planteado nuestro profesor a la hora de impartir este curso?

¿En qué medida cree el grupo que esos objetivos se han cumplido?

¿En qué coinciden esos objetivos con las expectativas de los miembros del grupo? ¿En qué difieren?

¿Qué técnicas y qué metodologías se han empleado durante el curso?

¿Por qué se emplearon? ¿Crees que han sido eficaces? Destacar los defectos y su posible corrección.

Proponer nuevos objetivos, técnicas y métodos de enseñanza.



**50 CONOCIMIENTO DEL ALUMNO**

**CRITERIOS DE LA ENSEÑANZA**

PRL

<b>OPERATIVIDAD</b>	Definir el objetivo de enseñanza de manera que ello implique una ACTUACIÓN observable del alumno. Es decir: definido en términos de CONDUCTA OBSERVABLE. El alumno "hará", "diferenciará", "señalará", etc.
<b>TIEMPO DE OBTENCIÓN DEL OBJETIVO</b>	Esto es la previsión de tiempo del que dispone el profesor para la obtención de ese objetivo. Naturalmente la determinación del tiempo dependerá de la naturaleza del tema, de las posibilidades materiales de impartición y, sobre todo, de las características de alumnos (ya analizados anteriormente) y siempre determinará esta disponibilidad de tiempo la selección de la estrategia metodológica a usar.

**51 TESTS BUEN ALUMNO**

**CRITERIOS DE LA ENSEÑANZA**

PRL

<b>NIVEL MÍNIMO DEL OBJETIVO</b>	Esto supone la determinación "a priori" de los posibles micro-objetivos (o micro-comportamientos) que formen el objetivo a perseguir. Señalar el nivel mínimo implica que el profesor marca el conjunto de micro-objetivos IMPRESCINDIBLES para dar por válida la creencia y supone que otros no son fundamentales o, en todo caso, representan un nivel superior.
<b>NUMERO MÍNIMO DE ALUMNOS QUE DEBEN OBTENER EL OBJETIVO</b>	Para la evaluación de la eficacia docente del profesor es conveniente que éste señale también "a priori" y siempre partiendo del conocimiento de los alumnos y del tema, el número mínimo de alumnos que debe llegar a ese objetivo. Cabe señalar que se supone óptima la consecución de un 90% del alumnado que obtiene el objetivo en su nivel mínimo (señalado en el apartado anterior).

**52 CUESTIONARIO ABIERTO**

**CRITERIOS DE LA ENSEÑANZA**

PRL

Cabe señalar que la conducta obtenida después de darse el objetivo, es decir la ACCIÓN que debe realizar el alumno para que el profesor EVALÚE la eficacia, puede estar sometida a modificaciones según el entorno en la que se dé. (No es lo mismo realizar una RCP sobre un muñeco que sobre un ser vivo). Ello quiere decir que el profesor tendrá en cuenta exactamente que la conducta que desea se da en las condiciones que finalmente se persigan y no en otras situaciones aparentemente paralelas que puedan llevar a un error de evaluación. Una vez conocidos los alumnos, debemos definir el objetivo de enseñanzas. Enumerar y explicar las condiciones en las que debe ser definido.



**53 CRITERIOS ENSEÑANZA**

**PLANTILLA de DEFINICIÓN de OBJETIVOS de ENSEÑANZA**

Tema: \_\_\_\_\_

Acción a realizar por el alumno al finalizar el periodo de enseñanza: (Operatividad del objetivo) \_\_\_\_\_

Tiempo previsto para la obtención del objetivo: \_\_\_\_\_

Tipo de objetivo: (Prioritariamente "cognitivo", "afectivo" o "psicomotor") \_\_\_\_\_

Nivel "taxonómico" del objetivo \_\_\_\_\_

Descripción de la situación en la que debe darse la acción que supone el objetivo \_\_\_\_\_

Micro-comportamientos ordenados: (micro-objetivos)

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_
4. \_\_\_\_\_
5. \_\_\_\_\_
6. \_\_\_\_\_
7. \_\_\_\_\_
8. \_\_\_\_\_
9. \_\_\_\_\_
10. \_\_\_\_\_

Nivel mínimo de aceptación: \_\_\_\_\_

Nivel mínimo de alumnos que deben obtener el objetivo: \_\_\_\_\_

Es interesante mostrar una imagen de una posible plantilla de definición de objetivos que contemple todos los apartados explicados anteriormente. Cabe decir que la simple presentación de la plantilla no suele ser útil. Debe ser necesaria la realización de prácticas. Estas pueden basarse en la cumplimentación de, por lo menos, tres plantillas: una para cada tipo de objetivo.

**54 OBJETIVOS MINIMOS**

<b>MÉTODOS DIDÁCTICOS</b>	Basados en la TRANSMISIÓN DE DATOS	Objetivo perseguido: REPRODUCCIÓN DEL MODELO INTELLECTUAL
<b>MÉTODOS DEMOSTRATIVOS</b>	Basados en la REALIZACIÓN DE UNA PRÁCTICA	Objetivo que se persigue: HACER. Conducta PSICOMOTORA
<b>MÉTODOS INTERROGATIVOS (Socráticos)</b>	Basados en la posibilidad de DESCUBRIR la realidad del propio alumno.	Objetivo perseguido: INVESTIGACIÓN REFLEXIÓN sobre sí mismo y el entorno.
<b>MÉTODOS ACTIVOS</b>	Basados en la capacidad de investigación Pretende conectar al alumno con su ENTORNO de forma libre y autoformativa	Objetivo que se persigue: FORMACIÓN INTEGRAL del alumno.

Existen cuatro posibilidades en cuenta al METODO a seguir:

Recepción del alumno. Transmisión de datos intelectuales. Comprensión.

Recepción de habilidades. Conductas AUTOMÁTICAS. Repetición de la conducta.

Descubrir la realidad del propio alumno. Preguntas del profesor. Capacidad de investigación.

Describir la realidad cuando y como desea el alumno. Papel "informador" del profesor.

**55 CONDICIONES CONDUCTA OBSERVABLE**

<b>MÉTODOS DIDÁCTICOS</b>	Charlas individuales o en grupo. Clases. Seminarios. Medios Audiovisuales. Textos escritos
<b>MÉTODOS DEMOSTRATIVOS</b>	Ver y tocar el objeto. Mostrar imágenes. Realizar prácticas concretas. Repetir la acción hasta que ésta sea automatizada.
<b>MÉTODOS INTERROGATIVOS</b>	Preguntas del profesor. Observación del objeto o de su imagen. Discusión en pequeño grupo.
<b>MÉTODOS ACTIVOS</b>	Observación de la realidad. Discusiones en grupo.

TRANSMISIÓN de un dato de la fuente (profesor) al receptor (alumno).

Suponen que el alumno HAGA algo sin necesidad de reflexión previa.

\*"Descubierta" del alumno A TRAVÉS DE LAS PREGUNTAS del PROFESOR. Toda técnica que obligue a la REFLEXIÓN Y COMPRENSIÓN

Pretender comprensión del fenómeno por parte del grupo de alumnos. El profesor debe hallar técnicas de ANIMACIÓN - MOTIVACIÓN - FORMACIÓN a demanda de los alumnos.

**56 PLANTILLA DEFINICION OBJETIVOS**



**57 METODOS Y OBJETIVOS**

**58 ANIMACION - MOTIVACION - FORMACION**

**59 SITUACIONES DE APRENDIZAJE**

Conjunto reducido de alumnos que interactúan cara a cara, sobre ideas y opiniones y desarrollan sentimientos de pertenencia a algo más que la suma de sus propias individualidades.

**PEQUEÑO GRUPO**

NO TODO CONJUNTO DE ALUMNOS FORMAN GRUPOS PEQUEÑOS

CONJUNTO DE ALUMNOS UN NUMERO REDUCIDO (Máximo más de 10)

FACTORES QUE NECESARIAMENTE DEBEN CONCURRIR EN EL PEQUEÑO GRUPO

INTERACCIÓN: Los alumnos, miembros del grupo, interactúan cara a cara dentro de un máximo de espontaneidad y libertad. Los alumnos del grupo persiguen los mismos objetivos (resolver problemas, aportar soluciones a situaciones... discutir sobre temas).

FINALIDAD COMÚN: Los alumnos, al integrarse en el grupo, desarrollan una conciencia del "nosotros" que es una vivencia de la unidad del grupo.

SENTIDO DE PERTENENCIA

El alumno deberá: **HABLAR**, en vez de escuchar. **RESPONSABILIZARSE, COOPERAR**, en vez de competir. **ORGANIZARSE Y PLANIFICAR LA ACTIVIDAD**, en colaboración con el profesor o de forma autónoma. **DECIDIR CON EL GRUPO**, en vez de adoptar las decisiones del profesor. **EVALUAR SUS ERRORES**, en vez de recibir la calificación del profesor.

Profesor y alumno deberán cambiar respecto a sus conductas habituales.

### 60 FACTORES GRUPO PEQUEÑO

**DIDACTICA DEL GRUPO PEQUEÑO**

**PREPARACIÓN**

- Señalar objetivo y elegir el tema a tratar (contando con los alumnos).
- Distribución del grupo-clase, en pequeños grupos.

algunas investigaciones realizadas indican que:

- la heterogeneidad enriquece al grupo y es fuente de potencial educativo.
- hay que respetar las afinidades naturales de los miembros, porque favorecen el trabajo.
- no hay un n° óptimo en la formación de grupos, en esta técnica, pero es más productivo el grupo que tiene más de 3 miembros y menos de 7.
- en el adulto tiene ventajas el grupo estable (invariable, durante toda la duración del curso.)

### 63 DIDACTICA GRUPO PEQUEÑO

**EVALUACIÓN DE RESULTADOS.**

La **EVALUACIÓN** debe servir como retroalimentación, no como juicio al alumno, en todo caso al proceso formativo.

Un resultado negativo puede deberse a:

- Posible desconocimiento del alumno.
- Mala definición de objetivos.
- Estrategia errónea del profesor.
- Métodos de enseñanza inadecuados.
- Situación físico-emotiva negativa del alumno.

Un resultado positivo necesita:

- Sesiones de mantenimiento. (En el propio centro de trabajo).
- Prácticas y simulacros (Aplicación de lo aprendido).

- PARTICIPACION  
- CONOCIMIENTOS

### 66 EVALUACION DE RESULTADOS

**PLANTILLA de OBSERVACIÓN de MANIFESTACIONES GRUPALES.**

elemento del grupo	tipo intervención	momento de la reunión
Tipo de intervención (positivas, negativas, De acercamiento, de interrogación al profesor, de interrogación al grupo, etc.)		
Personas que no participan		
Possible interacciones entre los participantes		
Manifestaciones de liderazgo		
Manifestaciones de rechazo a alguien del grupo		

### 69 PLANTILLA OBSERVACION

**MÉTODOS Y OBJETIVOS DE EVALUACION**

Resaltar que aunque las dos fases de la evaluación: inicial y final, son correctas, son insuficientes, ya que la evaluación debe ser continua porque todo el proceso requiere una permanente adaptación y perfeccionamiento, tanto en los objetivos propuestos como en los métodos empleados.

**PRINCIPIOS GENERALES DE LA EVALUACIÓN**

- 1) Identificar los objetivos de la evaluación.
- 2) Seleccionar los instrumentos sobre la base de esos objetivos.
- 3) Usar variadas y distintas técnicas.
- 4) Conocer las limitaciones de dichas técnicas.
- 5) La evaluación es el punto de partida para mejorar las prácticas de enseñanza, orientación y administración.
- 6) La evaluación no debe basarse exclusivamente en evidencias objetivas.
- 7) Se evalúa para averiguar resultados, no para castigar o recompensar.
- 8) Toda evaluación exige comparación de los hechos y sus evidencias, con patrones normales de algún tipo.

Se refieren al proceso evaluador en cuanto a metodología, y definen aquellas líneas generales de acción a las que debe someterse cualquier sistema de evaluación.

### 72 OBJETIVOS DE EVALUACION

Se trata de una técnica en la que interviene todo el grupo y que sigue un plan y tiene una estructura, pero que, sin embargo, es informal y democrática en todos los sentidos.

**EL GRUPO PEQUEÑO**

Se elige esta técnica SIEMPRE QUE...

- Se desee conseguir OBJETIVOS de Obtención de información. Contraste de pareceres sobre un tema. Resolución de problemas. Toma de decisiones. Realización de trabajos...
- Se desee una técnica INFORMAL Y PERMISSIVA Para lograr mayor cohesión e interacción, más seguridad y confianza y relaciones más estrechas y amistosas y para que se llegue más fácilmente al consenso. (La discusión en grupo es el método básico de la educación de adultos? Preferencia de los alumnos por la realización de esta actividad y desear comunicarse con los demás.
- El alumno sea adulto. Hay un clima de aceptación por el alumno.

### 61 TECNICA INFORMAL

**DESARROLLO DE LA DINÁMICA DEL GRUPO PEQUEÑO**

El grupo constituido "elige" un director o coordinador y un secretario.

**EL DIRECTOR**

Coordina y dirige al grupo para determinar:

- Con precisión, el tema.
- Los objetivos parciales.
- Las normas o reglas.
- Temporalización.

**EL SECRETARIO**

- Toma nota de las conclusiones.
- Sugiere hacer votación, si es necesario.
- Solicita aclaraciones.

**LOS MIEMBROS DEL GRUPO**

- El curso de la participación será espontáneo.
- Llegará a la Conclusión por acuerdo o consenso.
- Escuchará, con espíritu comprensivo, centrándose en las ideas, no en las personas.
- Todos deben estar de acuerdo con las conclusiones.
- Evitarán la anterior y al verbalismo.

### 64 DINAMICA GRUPO PEQUEÑO

**EVALUACIÓN Y MANTENIMIENTO.**

**PRUEBAS DE TIPO MEMORÍSTICO:**

- Evaluación de objetivos de tipo COGNITIVO.
- Preguntas "cerradas" (con una o varias respuestas válidas)
- Preguntas "abiertas" ("explicar" un tema)
- Cuestionarios.
- Tests.

**PRUEBAS DE TIPO PRÁCTICO:**

- Evaluación de objetivos de tipo PSICOMOTOR.
- Pedir que el alumno HAGÁ una determinada acción frente al profesor.
- Tests de actitudes.

**CONSTATAción DE CAMBIOS DE ACTITUD:**

- Evaluación de objetivos AFECTIVOS.
- Observación de los alumnos en:
  - a) discusiones en grupo.
  - b) conducta habitual del alumno.
- Tests

### 67 EVALUACION Y MANTENIMIENTO

Como técnica de observación de la interrelación ALUMNO-PROFESOR se usa la plantilla de Flanders.

	Indirecta	Directa
<b>A</b>	1. Aceptación emotiva. 2. Alabanza o estímulo. 3. Acepta ideas. 4. Pregunta.	5. Explica o expone. 6. Mandatos. 7. Críticas
<b>B</b>	8. Da respuestas.	9. Habla espontáneamente.
<b>C</b>	10. Silencio o confusión.	

### 70 PLANTILLA DE FLANDERS

**PRUEBAS DE RESPUESTA LIBRE**

**VENTAJAS**

EL ALUMNO SE VE OBLIGADO a: Organizar la respuesta. Seleccionar lo más importante. Resumir.

**POR PARTE DEL PROFESOR:** Fáciles de preparar. Requieren un esfuerzo y tiempo mínimo.

**MÚLTIPLE ELECCIÓN DE RESPUESTA**

**VENTAJAS**

Permiten evaluar sobre una base amplia de conocimientos. Pueden contestarse fácil y rápidamente. Pueden medir varios aspectos de conocimiento; memoria, análisis, aplicación de principios, etc. Se prestan a análisis estadísticos. Diferencian adecuadamente niveles de competencia.

**INCONVENIENTES**

Dificultad de corregir y evaluar con objetividad. Resulta difícil mantener el mismo criterio con todos los alumnos. La materia preguntada suele ser limitada y no constituye una muestra representativa. Preparación laboriosa. Pueden condicionar negativamente al alumno (memorismo). Hay que fotocopiar el ejercicio previamente. Se puede acortar la respuesta sin conocerla.

Para el objetivo psicomotor: análisis de tareas, entre otros.

### 73 PRUEBAS DE EVALUACION

**EL PROFESOR EN EL GRUPO PEQUEÑO.**

El profesor deberá cambiar sus hábitos:

- No regirse por los éxitos que produzca el grupo, sino por los fracasos que evite.
- Promover el saber en vez de transmitirlo.
- Responsabilizar en vez de responsabilizarse.
- Escuchar, en vez de hablar.
- Proponer, elaborar objetivos y planificar con el alumno.
- Preocuparse por el proceso grupal.
- Evaluar con el grupo.
- Trabajar con el grupo.
- Estimular y orientar, en vez de sancionar.
- Ejercer un liderazgo democrático.
- Tratar de que el grupo le acepte, no de imponerse.
- Estimular la comunicación entre alumnos y
- Seguir los procedimientos de la técnica del GRUPO PEQUEÑO.

El trabajo en grupo no es ni más cómodo, ni más fácil para el profesor, supone un cambio que hace más compleja su ACTUACIÓN.

### 62 PROFESOR GRUPO PEQUEÑO

**ACTITUDES NEGATIVAS en el GRUPO PEQUEÑO**

En el grupo se dan, sobre todo en casos en que existe falta de experiencia en este tipo de trabajo, algunas actitudes negativas:

**INDISCIPLINA**

- Al sentirse más libre en el ambiente democrático, DISCUTIR POR DISCUTIR, SUSCEPTIBILIDAD, INHIBICIÓN

- Temor a las críticas de los compañeros de grupo. ESPÍRITU COMPETITIVO, ESPÍRITU DE CONTRADICCIÓN, DIFICULTAD PARA ACEPTAR LA OPOSICIÓN, PASIVIDAD.

Estas actitudes van cambiando con una mayor madurez de los miembros. A trabajar en grupo se aprende trabajando en grupo.

### 65 ACTITUDES NEGATIVAS EN GRUPO

**OBSERVACIÓN DIRECTA DE LA ACTUACIÓN DEL ALUMNO**

Implica el adiestramiento del observador y una PLANTILLA de variables a observar. Es importante que el observador no sea una única persona, ni siempre las mismas.

**ENTREVISTA PERSONAL CON EL ALUMNO.**

Implica hablar con el alumno previo disponer de un guión de preguntas.

**DISCUSIÓN EN GRUPO DE ALUMNOS.**

Un ANIMADOR/OBSERVADOR capaz de fomentar la discusión y, a su vez, de observar las manifestaciones de los alumnos según una PLANTILLA de observación previa.

**ACCIONES DE MANTENIMIENTO** objetivos:

- a.- INCIDIR EN EL RECUERDO Y EN LA PRÁCTICA DE LA ACCIÓN.
- b.- REALIZAR PROCESOS DE EVALUACIÓN EN EL TIEMPO.
- c.- REFORZAR LA CONDUCTA MODIFICADA a través de la ENSEÑANZA.
- d.- AMPLIACIÓN O PERFECCIONAMIENTO DE LOS DATOS ADQUIRIDOS.

Las sesiones de MANTENIMIENTO deben ser:

- CORTAS.
- INTENSAS.
- FRECUENTES.

### 68 OBSERVACION DIRECTA ALUMNO

Una observación sistemática realizada sobre alumnos que obtuvieron correctamente el objetivo deseado por el profesor dio los siguientes perfiles de actuación.

OBJETIVO	PSICOMOTOR	AFECTIVO	COGNITIVO
1. Aceptación emotiva.		5%	
2. Alabanza o estímulo.	10%	10%	
3. Acepta ideas.		5%	
4. Pregunta.	20%	20%	10%
5. Explica o expone.	20%	30%	70%
6. Mandatos.	10%		3%
7. Críticas			2%
8. Da respuestas.	30%	20%	10%
9. Habla espontáneamente.	10%	10%	
10. Silencio o confusión.			5%

### 71 PERFILES DE ACTUACION

**PRUEBAS DE RESPUESTA LIMITADA**

**VENTAJAS** Se preparan con mucha facilidad. Son útiles para comprobar conocimientos de memoria. Se corrigen con rapidez y se califican con objetividad. No se prestan a acortar por casualidad.

**INCONVENIENTES**

1. Se prestan a preguntas triviales.
2. Se limitan a comprobar conocimientos de memoria.

**PRUEBAS DE DOBLE ALTERNATIVA**

**VENTAJAS** Pueden ser útiles en ocasiones. Como test previos para comprobar comprensión de principios o falsos conceptos. Cuando se añade una tercera opción (VF: verdadero en algunas ocasiones); hay menos margen de acortar sin saber. Cuando se añade una segunda pregunta.

**INCONVENIENTES**

Se puede acortar al azar el 50%. Estas respuestas tienden a ser evidentes o ambiguas. Disminuye el valor de diagnóstico.

**NORMAS PARA TODAS LAS PRUEBAS OBJETIVAS**

1. Conviene aclarar en cada ítem que se formule, las normas para su respuesta.
2. Al redactar los ítems tener a la vista los objetivos propuestos.
3. Se deben evitar preguntas triviales.
4. Ítems agrupados según sean de múltiple elección de respuesta por partes, etc. y dentro de cada tipo agrupar los de contenido homogéneo.
5. Los ítems más fáciles deben ir en primer lugar.

### 74 NORMAS PRUEBAS OBJETIVAS

75 ESCALAS NUMERICAS Y GRAFICAS

**RECUERDA**  
 Frases resumen utilizadas como base del cuestionario.  
**FORMADOR**  
 Breve glosario de conceptos del módulo.



**COMPROBACIÓN DE RESULTADOS DE UN CURSO PARA EL ALUMNO**

La realización del curso me ha ayudado a reflexionar sobre algún/os temas.	SI	NO
He alcanzado alguno de los objetivos propuestos al finalizar la clase	SI	NO
Los conocimientos que he adquirido los he retenido en su mayoría.	SI	NO
El desarrollo general de la clase me ha parecido interesante.	SI	NO
La relación con el resto de los alumnos la he encontrado agradable.	SI	NO
He comprendido los conceptos principales del curso.	SI	NO
El tiempo dedicado a la participación del alumno me ha parecido adecuado.	SI	NO
La relación afectiva con el profesor ha sido la que esperábamos.	SI	NO
Mi actitud durante toda la clase ha sido una actitud abierta al diálogo.	SI	NO

76 RESULTADO PARA ALUMNO

- [CUESTIONARIO](#)
- [FORO ALUMNO INSCRITO](#)
- [MANUAL RECOMENDADO](#)
- [CONTACTO TUTOR](#)

[NTP\\_016](#) Modelo para el diseño y preparación de una clase.

**FORMACIÓN DE FORMADORES en PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.**

Examen. (Oral o escrito).  
 Traer contestados por escrito los siguientes temas, a partir de las notas tomadas, el manual aportado y lo recordado de las clases.

- 1.- PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA.
- 2.- RECURSOS Y MATERIAL DIDÁCTICO.
- 3.- CARACTERÍSTICAS Y TIPOLOGÍAS DEL PROFESOR.
- 4.- OBJETIVOS DE LA ENSEÑANZA EN PREVENCIÓN.
- 5.- EL ALUMNO DE PREVENCIÓN: TIPOLOGÍA y CARACTERÍSTICAS.
- 6.- EL GRUPO DE CLASE: PARTICIPACIÓN.



77 EXAMEN CLASICO: ORAL O ESCRITO

- [NTP\\_161](#) Modelos de actuación del profesor según objetivos.
- [NTP\\_168](#) Comunicación en situación docente.
- [NTP\\_216](#) Acto didáctico: estructura temporal.
- [NTP\\_240](#) Condiciones materiales acto didáctico.

"Apuntes sobre planificación de la enseñanza del adulto" [INSHT](#)

## EFICACIA DOCENTE. (8 horas)

- Planificación de la enseñanza.
- Recursos y material didáctico.
- Características del profesor.
- Información previa sobre los alumnos.  
Entrevistas y cuestionarios.

## LA ENSEÑANZA DE ADULTOS. (7 horas)

- Características del alumno "tipo" de salud laboral.
- Objetivos de la enseñanza y objetivos de los alumnos.
- El grupo de clase.       Los 'roles' en el aula.
- La evaluación.       Técnicas de evaluación.

## INTERRELACIÓN PROFESOR-ALUMNO. (5 horas)

- La motivación y técnicas de motivación.
- Actividades adecuadas a los objetivos.
- La comunicación en el aula.
- Agente multiplicador.

**Dinámica de la clase.**  
Práctica de intercambio de roles en el aula.  
Discusión en grupos: ¿Se aprende a enseñar?  
Elaboración en grupos del prototipo de alumno 'adulto' que se puede encontrar en Salud Laboral.  
Exposición teórica.

INDICE



[+ INFO](#)

**PROGRAMA y DINAMICA DE LAS SESIONES PRESENCIALES**

FORMADOR DE FORMADORES EN PREVENCIÓN [\(Mensajes TUTOR\)](#)

Manual: Apuntes sobre planificación de la enseñanza del adulto.

[INSHT](#)

TECNICAS EDUCATIVAS: Guía del profesor [\(On-line INSHT\)](#)

**TEMAS EN FORO DE ALUMNOS [CURSO FORMACION DE FORMADORES.](#)**

[¿Se aprende a enseñar?](#)

[Cuestionario inicial alumno.](#)

[¿Quién planifica la formación en prevención?](#)

[Panel mult cartel](#)

[Cuestionario abierto método trabajo](#)

[Test buen oyente para el alumno.](#)

[MANUALES DE PREVENCIÓN](#)

[TRANSPARENCIAS DE PREVENCIÓN](#)

[MULTIMEDIA DE PREVENCIÓN](#)

[PREVENCIÓN ON LINE](#)

[RECUERDA](#)

[Valoración personal del curso](#)

[EXAMEN 1: Planificación de la enseñanza.](#)

[EXAMEN 2: Recursos y material didáctico.](#)

[EXAMEN 3: Características y tipologías del profesor.](#)

[EXAMEN 4: Objetivos de la enseñanza en prevención.](#)

[EXAMEN 5: El alumno de prevención.](#)

[EXAMEN 6: El grupo de clase.](#)

Se recomienda avanzar, e ir al foro, siguiendo la secuencia de transparencias y al ritmo fijado en el calendario, en particular cuando el curso sea totalmente on-line.

Los temas del foro y la información complementaria se irán actualizando según se avance en el curso.

Se recomienda contestar u opinar en RESPUESTA dentro del TEMA ya creado, sólo si no encaja en absoluto en ninguno, y es de interés general, puede iniciar el alumno un TEMA.

Pueden igualmente plantearse cuestiones sobre el curso y/o la materia mediante [mensajes privados con el TUTOR.](#)





*El empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de éste, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.*

La formación en el ámbito laboral tiene como objetivo provocar el **CAMBIO** en las personas, para dirigir las hacia la realización de comportamientos más adecuados, sanos y efectivos.

Para conseguir este objetivo, no basta con eliminar aquellos comportamientos negativos, sino que debemos dotar a los trabajadores de conductas alternativas positivas, explicándoles cómo realizarlas y las ventajas del **cambio**.



#### GARANTIA Y FIN DE LA FORMACION EN LA LEY PREVENCIÓN RIESGOS

[+ INFO](#)

El empresario deberá garantizar que cada trabajador recibe una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada en materia preventiva ...

- Un mes después de iniciado el trabajo.
- Cualquiera que sea la modalidad de contrato.
- Después de producirse un accidente.
- Trabajadores fijos de plantilla.

Resultado: |

## PLANIFICACIÓN DEL PROCESO EDUCATIVO.



El proceso educativo (en Prevención de Riesgos Laborales) no es un momento puntual, sino una cadena de actuaciones.

No constituye un complejo proyecto, pero debe responder a una serie de preguntas previas estructuradas hasta que se convierta en un hábito de actuación (no una rutina).

Una vez iniciado el proceso es necesario un control de resultados y **REFUERZOS** que mantengan el cambio positivo logrado.



Aportando argumentos que refuercen el interés y la responsabilidad y ...

(llamadas de atención sobre las consecuencias de aceptar los riesgos: económicos, legales y personales)

... proponiendo pautas de acción positiva para solucionar el problema (parcial o totalmente).



PLANIFICACION DEL PROCESO EDUCATIVO

FORMADOR (06)

[+ INFO](#)

El proceso educativo en Prevención de riesgos laborales es ... un momento puntual centrado en los cursos de formación inicial del trabajador.

- verdadero.
- Falso.

Resultado: \_\_\_\_\_

## PLANIFICACIÓN FORMATIVA



Para la necesaria planificación tendremos que realizar los pasos que a continuación se señalan:

- Análisis de necesidades.
- Establecimiento de prioridades de las necesidades detectadas.
- Objetivos propuestos a conseguir.
- Métodos a realizar para conseguir los objetivos propuestos.
- Recursos didácticos que se necesiten.
- Evaluación del proceso.

¿Quién planifica la formación en prevención: el empresario, el Servicio de Prevención, la entidad formativa, el formador ...?



PLANIFICACION DEL PROCESO EDUCATIVO

[+ INFO](#)

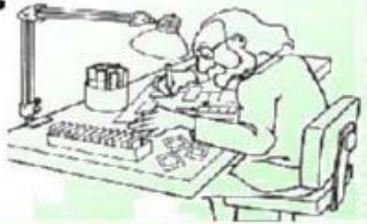
¿Quién planifica la formación en prevención: el empresario, el Servicio de Prevención, la entidad formativa, el formador ...?

Quién o quienes y en que circunstancias lo hacen y cómo sería más eficaz.

Opina en [PUBLICAR RESPUESTA](#) sobre este tema. (Alumnos con acceso)

# RECURSOS DIDÁCTICOS DEL PROFESOR



1.- EL ENTORNO COMO RECURSO (Experiencia directa con la realidad)	A.- El objetivo en su medio natural.	excursiones y visitas
	B.- El objetivo desplazado.	museos y exposiciones (visitantes)
	C.- El objetivo reproducido.	modelos, maquetas, dramatizaciones
2.- Recursos visuales  	Recursos plásticos o gráficos (representación plana, imagen directa)	mapas, pizarra, franelógrafo, carteles, fotografías
	Imagen fija-proyectada retroproyectada y reflejada	A diapositivas B transparencias C proyección de opacos
3.- Apoyos o Recursos auditivos (formas expresivas de sonido)	radio magnetófonos.	
4.- Recursos que integran sonido e imagen	A.- Imagen fija B.- Imagen dinámica	- Diaporama - Cine - Televisión - Multimedia

**EXPOSICIÓN  
ORAL**



## RECURSOS DIDACTICOS FORMADOR

- [MANUALES](#) en PAPEL.
- EXPOSICION ORAL.
- MATERIAL AULA: PIZARRA, CARTELES, PAPELOGRAFO.
- IMAGEN FIJA PROYECTADA ([TRANSPARENCIAS](#)).
- [MULTIMEDIA](#) en AULA - [ON-LINE](#) FUERA del AULA.
- EL CENTRO DE TRABAJO (TEORICO-PRACTICA).

[+ INFO](#)

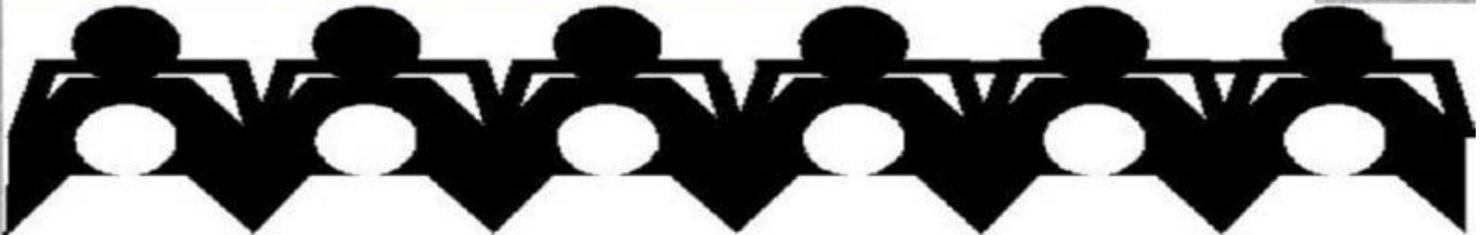
# FORMACIÓN DE FORMADORES en PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.



Examen. (Oral o escrito).

Traer contestados por escrito los siguientes temas, a partir de las notas tomadas, el manual aportado y lo recordado de las clases.

- 1.- PLANIFICACIÓN DE LA ENSEÑANZA.
- 2.- RECURSOS Y MATERIAL DIDÁCTICO.
- 3.- CARACTERÍSTICAS Y TIPOLOGÍAS DEL PROFESOR.
- 4.- OBJETIVOS DE LA ENSEÑANZA EN PREVENCIÓN.
- 5.- EL ALUMNO DE PREVENCIÓN: TIPOLOGÍA y CARACTERÍSTICAS.
- 6.- EL GRUPO DE CLASE: PARTICIPACIÓN.



[RECUERDA](#) ...>

EXAMEN DE DESARROLLO CLASICO ORAL u ESCRITO (Respuestas en foro alumnos) (Directo al [TUTOR](#))

[+ INFO](#)

[01.- PLANIFICACION DE LA ENSEÑANZA](#)

[02.- RECURSOS Y MATERIAL DIDACTICO](#)

[03.- CARACTERISTICAS PROFESOR.](#)

[04.- OBJETIVOS ENSEÑANZA EN PREVENCION](#)

[05.- ALUMNO DE PREVENION: TIPOS.](#)

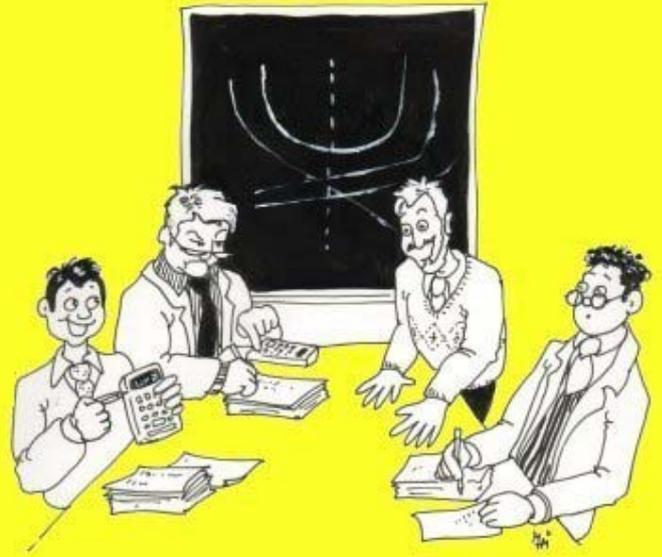
[06.- EL GRUPO DE CLASE: PARTICIPACION](#)

# RECUERDA

Frases resumen utilizadas  
como base del cuestionario.

# FORMADOR

Breve glosario de  
conceptos del módulo.



02.- Debe producirse un CAMBIO -objetivo final de toda enseñanza-  
y este cambio debe posibilitar la práctica inmediata del alumno.

[Ir al cuestionario](#)

Recuerda: Formador de Formadores. (23 frases, 12 segundos por frase)



[www.prevencionista.es](http://www.prevencionista.es)

[CUESTIONARIO.htm](#)

[TUTOR](#)

NOTAS TECNICAS DE PREVENION: [016](#) - [161](#) - [168](#) - [240](#) - [272](#) - [296](#) - [453](#) - [454](#) - [493](#) - [504](#) - [505](#) - [559](#) - [570](#) - [580](#) - [655](#) - [662](#) - [665](#) - [685](#)