



EHLE PROJECT

COMUNICACIÓN GUÍA METODOLÓGICA MODULO PRÁCTICO

Para la realización de este módulo, el formador dispondrá de:

❖ Elementos materiales:

- Recursos Multimedia con conexión a Internet
- PC con Microsoft Office
- Proyector conectado al PC y pantalla
- Sala adecuada (espaciosa, iluminada, con buena audición)



❖ Organización del Módulo:

- Introducción y justificación del módulo
 - Cualidades y habilidades del formador
 - Análisis de la situación
- Contenidos de los módulos
- La estructura y el esquema formativo
- Metodología
- Temporalización
- El manejo de medios y técnicas y los recursos necesarios para la impartición
- Ejercicios y materiales a utilizar por los alumnos
- Evaluación
- Bibliografía para desarrollo del módulo

❖ Material de apoyo:

- [Presentación PPT](#):
 - Diapositivas de Introducción, justificación
 - Diapositivas práctica de la comunicación y estrategias
- [Manual](#) y guía metodológica de soporte de la sesión
- Anexo: thesaurus o vocabulario básico como soporte de conceptos



EHLE PROJECT

INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN5 minutos

Todo formador debe plantearse principalmente dos preguntas fundamentales antes de iniciar cualquier proceso pedagógico:

- ¿qué deberán aprender los alumnos para ejecutar de la mejor manera posible aquello que se les pide que desarrollen a partir de la formación recibida en los módulos EHLE?;
- ¿cómo hacer que la formación modular EHLE sea lo más eficaz posible?.

Se trata por ello en este Módulo Práctico de Comunicación y estrategias formativas de a partir de las bases teóricas de la formación y del entorno en el que se va a realizar, ya expuestas anteriormente en el módulo teórico, incidir en los agentes propios de la formación: formador y destinatarios.

Se trata de elaborar un perfil del formador eficiente, que sea capaz de situar en el contexto de cada módulo temático el sentido de formación que le sea más propio y de acuerdo a los destinatarios y sobre todo que sea capaz de comprender que se trata de un proceso en el que la incidencia sobre cualquier elemento puede modificar los otros demás.

El punto de partida será por lo tanto valorar las cualidades y habilidades tanto del propio formador como de los destinatarios. Debemos ser capaces de: a) plantear las acciones de formación en función de la tipología de participantes, de cómo entienden el aprendizaje y de cuál es su motivación para la formación y b) reflexionar sobre qué papel deben tener los formadores en una sociedad como la actual, con cambios constantes y con una gran incidencia de la tecnología, a fin de convertirse en una pieza clave de una formación eficaz, que se pretende impulsar desde los módulos EHLE.

Una vez expuestas en la sesión anterior los estilos de comunicación de acuerdo a modelos teóricos y a herramientas eficaces, hay que poner en práctica las habilidades y cualidades del formador y saber explotar las potencialidades de los participantes, para centrarse en los estilos y esquema formativo a desarrollar.



EHLE PROJECT

Incidiremos por ello en:

- Las cualidades, habilidades y estrategias a poner en práctica por el formador:
- Un análisis previo de la situación y con especial incidencia en las características de los participantes y sus propios intereses

En este análisis previo de la situación formativa a la que nos enfrentamos es recomendable detenerse en este aspecto, ya que marcará el devenir de toda la acción formativa:

¿A Quien?, ¿Son mayores?, ¿qué vocabulario conocen?...qué conocimientos previos tienen ¿Qué intereses tienen en recibir esta formación?...¿como aprende un adulto?

En este punto del desarrollo formativo habría que detenerse a valorar las características propias de los destinatarios finales de los módulos formativos EHLE que habrá en las aulas. Existe la tendencia errónea de querer aplicar la misma metodología en la formación tanto si se trata de personas adultas, o de escolares e independientemente de si se trata de materias y módulos teóricos y prácticos de áreas diversas (ciencias experimentales o sociales), o de si es formación obligatoria o voluntaria. No obstante, hay diferencias esenciales entre todos estos supuestos pero sobre todo hay grandes diferencias entre cómo aprende un adulto y cómo aprende un niño o adolescente.

Estas diferencias tienen que ver con:

- el dominio de habilidades y estrategias de aprendizaje;
- la motivación y los intereses personales;
- la maduración psicológica;
- las características fisiológicas del cerebro;
- su situación personal, la disponibilidad que tenga y las condiciones en que se encuentre;
- su nivel de autoestima y salud emocional.



EHLE PROJECT

Así pues, para poner a una persona adulta ante una situación de aprendizaje hay que tener en cuenta que:

- puede hacer mucho tiempo que no realiza ninguna acción formativa. Tendrá, pues, dificultades derivadas de la falta de recursos, habilidades y estrategias para aprender, y de la falta de hábitos de estudio establecidos;
- busca la utilidad y la aplicación práctica de la formación. Si tiene la sensación de que aquello que aprende no le sirve, se desmotivará, desviará su interés y dejará de aprender;
- realiza la formación en condiciones difíciles, con cansancio, con preocupaciones laborales y familiares, etc. La formación no es el aspecto principal de su vida;
- puede tener un nivel bajo de autoestima, sintiéndose poco valorado y creyéndose poco capacitado para llevar a cabo la formación.

Por lo tanto una vez evaluada estas condiciones y características

- hay que aprender a desaprender ayudándole a establecer nuevas estrategias de aprendizaje y dotarle de aquellas habilidades y técnicas de estudio necesarias que le ayuden a organizar y construir su aprendizaje;
- hay que establecer muy claramente cuáles son los objetivos que se quieren alcanzar;
- necesita combinar los aspectos teóricos con los prácticos, y relacionar lo abstracto con lo concreto y cotidiano;
- necesita establecer relaciones entre aquello que aprende y aquello con que trabaja;
- hay que establecer un clima de confianza y entendimiento;
- hay que valorar el hecho de formarse y el esfuerzo que esto implica;
- hay que premiar los éxitos y valorar los fracasos. Hay que estimular y motivar.



EHLE PROJECT

CONTENIDOS DEL MÓDULO2 minutos

En este apartado ya hemos establecido el objetivo y conocemos la situación y los límites que tenemos para llevar a cabo la formación. Entonces es el momento de construir ideas y conceptos que constituyan el contenido del discurso y los argumentos en los cuales nos vamos a apoyar.

Para ello recurriremos a la bibliografía, las evidencias científicas, consulta de fuentes documentales, acceso on-line a investigación y datos, a la lógica y al raciocinio.

En este apartado se recapitula sobre las diversas ideas centrales que van a constituir el contenido de la formación EHLE, el discurso, los argumentos en los cuales nos vamos a apoyar, la bibliografía, las evidencias científicas, la consulta de fuentes documentales, acceso on-line a investigación y datos, todas las actividades y recursos, y sobre todo se hará un énfasis en la necesidad de aplicar la lógica y al raciocinio

Es útil anotar todas las ideas que se nos van ocurriendo sobre el tema, sin establecer filtros relacionales dejando suficiente espacio entre las distintas ideas para ir completando o estableciendo relaciones.

Hay que destacar en este punto que los contenidos de la formación EHLE, están orientados a unos destinatarios finales y a un fin concreto: “la tarea de los mayores a aprender a envejecer saludablemente”, más que a educar a la persona/destinatario de la acción. Por lo tanto se centra en dotar de conocimientos y técnicas y a inculcar las actitudes necesarias para llevar a cabo tareas específicas. Este es el objetivo primordial que junto a la experiencia planificada contribuirán en el aprendizaje y en su desarrollo y al objetivo final de preparar a los individuos para realizar una tarea concreta con más eficacia.

Sin embargo el objetivo general que persiguen los contenidos de los módulos formativos ELHE es: “mejorar las destrezas y competencias de los profesionales que trabajan con las



EHLE PROJECT

personas mayores mediante la creación de modelos de formación innovadores y con un estilo de comunicación adecuado a la población diana”.

LA ESTRUCTURA Y ESQUEMA FORMATIVO.....5 minutos

Se introducen a continuación incidiendo en todo el desarrollo de la acción formativa y sus características ¿Cómo es el desarrollo completo del módulo? Antes de estructurar el contenido pensemos que no vamos a hablar sólo nosotros y constantemente sobre los contenidos. Y se plantean los objetivos previstos mediante el desarrollo de dicha estructura la cual deberá adecuar a los estilos de formación que elija en cada momento y dado que **la palabra clave en el éxito de un formador eficiente es: flexibilidad**

Todo formador tiene la posibilidad de conducir las acciones de formación, como mínimo, según cuatro estilos: el estilo del instructor (con concentración en el contenido pedagógico), el estilo del negociador (la pedagogía está caracterizada por un reparto de poder entre el formador y los alumnos), el estilo del facilitador (el formador está por los alumnos y les ayuda a aprender) y, finalmente, el estilo del consultor (el formador, en este caso, tiene una actitud pasiva, está totalmente a disposición de los alumnos para asesorarles en cualquier materia pedagógica). Cada estilo corresponde a una situación existente y el formador eficaz es capaz de cambiar de estilo según las exigencias de un momento pedagógico determinado.

Aprender a aprender es tan importante para los formadores como para los alumnos. El formador eficiente puede, por ejemplo:

- descubrir el estilo de formación que se impone en una situación y un momento determinados;
- inventar la clase de comportamiento adecuado para responder a las expectativas de los alumnos;
- producir el comportamiento "justo" matizándolo según las reacciones del grupo de alumnos;
- extraer lecciones de su experiencia pedagógica.



EHLE PROJECT

METODOLOGÍA EHLE..... 15 minutos

Se explica la Metodología fundamental de los módulos EHLE que será eminentemente expositiva sobre todo el los módulos teóricos y se recuerda los procesos de preparación y desarrollo, así como los aspectos que se deben cuidar ara que no se conviertan en Inconvenientes:

- Actitud pasiva/ receptiva de los participantes.
- Su eficacia depende de la capacidad del formador para mantener el interés y la atención de los participantes.
- Puede resultar pesado si la exposición es muy larga, por lo que ésta no debe exceder de 20 minutos.

¿Cómo realizar una buena exposición?

Esta sección metodológica se centra en los elementos del proceso de comunicación y en concreto a desarrollar ciertas actitudes y habilidades:

- Cómo se capta la atención de los participantes
- Cómo se habla en público. Técnicas de expresión oral y control
- Hablar con el cuerpo. La comunicación no verbal
- ¿Qué hay que hacer para que los participantes estén motivados? Técnicas presenciales sobre todo.

Para ello se abordan distintos ejemplos prácticos y simulaciones de situaciones enfatizando en lo que hay que hacer y en lo que no se debe hacer.

La escucha: Algunas consideraciones sobre la escucha, las preguntas de los participantes y el Feed-Back

El participante no es un espectador pasivo. Debe tomar un papel activo en su propio proceso de aprendizaje



EHLE PROJECT

Se aborda aquí la importancia de la escucha y cómo podemos/ debemos escuchar y cómo podemos mejorar esta habilidad?.

En cualquier situación al participante de la acción formativa se le plantean cuestiones que quiere resolver y que por lo tanto, pregunta. La pregunta es el elemento más distorsionador en cualquier acción formativa, ya que supone salirse del guión previsto. Además, en el caso de la formación presencial requiere una respuesta inmediata. Hay que tener, pues, un cuidado muy especial en el tratamiento que se hace de las preguntas.

Las preguntas no son sólo una demanda de información por parte de un participante, sino indicadores del proceso de formación.

- Todas las preguntas son interesantes y deben ser tratadas con respeto y consideración. Esto implica que todas las preguntas tienen respuesta (aunque no sea específicamente la que buscaba el participante).
- Las preguntas deben ser pertinentes, relacionadas con el objeto de la formación. Cualquier otro aspecto debe ser tratado fuera del espacio (virtual o presencial) de la formación.
- Las preguntas tienen que ser eso, preguntas. No son comentarios, no son valoraciones. Hay que cortar de raíz esta posibilidad, excepto que no se explicita esta demanda en concreto por parte del formador.
- Una pregunta no debe poner en duda los conocimientos del formador. Nadie lo sabe todo. Es preferible aplazar la respuesta que dar una respuesta precipitada y, posiblemente, errónea.
- En la formación, sobre todo en la no presencial, hay que responder en el mínimo de tiempo posible. Si es necesario, diciendo que se está buscando la respuesta, pero el participante debe tener un *feedback* pronto para saber que su pregunta ha sido tenida en cuenta y se está trabajando en ella. No puede tener sentimiento de soledad.
- No contestéis con otra pregunta. Si bien en algún momento puede ser un recurso interesante -hace reflexionar al participante sobre su duda- no se puede abusar: una pregunta supone una demanda de explicación.



EHLE PROJECT

Desarrollar la habilidad y actitudes de la buena escucha

Esta la podemos implementar realizando un esfuerzo y practicando en tres sentidos y se indica ¿Cómo? Con ejemplos concretos:

- **Escucha activa:** El participante así puede confirmar que lo que oyó el formador es justamente lo que quería decir o corregir la interpretación. Mientras que el formador puede dirigir rápidamente al participante a especificar el problema exacto y proponer la solución.
- **Escucha comprensiva:** transmitiendo al emisor la sensación de que estamos de acuerdo con lo que está diciendo a través de mensaje como: es cierto, tienes razón, etc.
- **Escucha selectiva:**, realizando preguntas abiertas sobre lo esencial de la información que se nos está transmitiendo, orientando el mensaje hacia lo que nos interesa conocer.

Para concretar este apartado se indican las actitudes de la buena escucha y las técnicas para llevar a cabo la misma

Importancia del Feed-Back, de igual modo se incide en esta metodología con ejemplos concretos:

Hay que saber interrogar al grupo para ayudar en su aprendizaje y para ello, tiene en cuenta ciertas reglas que implican que toda pregunta:

- debe ser formuladas de forma que provoquen una respuesta, sin poner en evidencia la ignorancia de los participantes
- debe presuponer una experiencia precedente que permite al interrogado responder.
- debe ser expresada con palabras sencillas; el interrogado debe comprender con claridad lo que se le pregunta.
- debe estimular el pensamiento; no debe ser ni tan fácil que no incite a la reflexión, ni tan difícil que desaliente.
- debe ser hecha de un modo natural, en un lenguaje apropiado y un tono que indique la confianza en la habilidad del llamado a responder.



EHLE PROJECT

- debe ser dirigida con un fin bien definido: obtener información; evidenciar algunos puntos; estimular el pensamiento provocando la discusión.

Y como ejemplo dinámico se introducen los tipos de preguntas a realizar en dos formatos:
a) preguntas abiertas o b) remite al grupo la pregunta que le realizan a él un participante sobre el concepto, tema, ejercicio, duda de que

TEMPORALIZACIÓN5 minutos

La Programación de la impartición de cada módulo debe tener en cuenta el grado de actividad del público al que va dirigido para intentar conseguir el mayor aprendizaje de los contenidos que se presentan

Hay que sugerir los tiempos necesarios para la enseñanza de cada concepto, habilidad y cada ejercicio práctico.

Se planteará a modo práctico algún ejemplo de tiempo necesario para cada parte, controles y puntos de parada y descanso opcionales, contemplando los impases y la flexibilidad durante todo el desarrollo de la acción formativa.

En este sentido se incidirá en la diversificación de áreas temáticas y de las necesarias adecuaciones de los tiempos a la estructura y contenidos de cada módulo y en función de su vertiente práctica o teórica, así como al volumen del grupo de destinatarios, cuestión que marcará finalmente los plazos de desarrollo de la acción formativa.

MANEJO DE TÉCNICAS Y RECURSOS NECESARIOS.....5 minutos

Hay que iniciar este apartado haciendo especial énfasis en que las habilidades de un buen formador no sólo se distinguen por su capacidad para dirigir grupos, para comunicarse eficazmente o para lograr que realicen determinadas habilidades.



EHLE PROJECT

Otras cualidades a caballo entre la **capacidad para improvisar, la creatividad o las destrezas manejando recursos** en el aula son también muy importantes y ayudan a que una sesión quede más “lucida”.

- Audiovisuales: vídeos
- Presentaciones multimedia
- Trípticos y posters
- Material educativo interactivo:e-learning

Hay que decidir ¿Qué o cuales recursos? son los mejor para cada actividad, y grupo y ¿por qué ese y no otro?

Pero además tomar las precauciones previas para: su buen manejo y uso, la visualización por parte de los destinatarios del recurso (intensidad, luz, visionado, audición), su optimización junto a otros recursos, capacidad de manejo y explotación por parte de los destinatarios (en relación a guías, agendas, cuestionarios....).

En este apartado al margen de enumerar los recursos se deberán visualizar y mostrar ejemplos concretos de los diversos recursos, introduciendo aquí algún detalle de los recursos utilizados en cada módulo formativo de carácter teórico o práctico. Se puede en este sentido realizar un ensayo o rol demostrativo, si hay tiempo, que permita incidir en la importancia en los módulos de formación EHLE de los recursos a utilizar para conseguir los objetivos de formación y comunicación:

EJERCICIOS PRÁCTICOS, EVALUACIÓN DEL APRENDIZAJE Y MAYORES ACTIVOS.....10 minutos

En esta Acción Formativa es básico establecer el vínculo entre lo que se aprende y su aplicación. Es bueno que el participante conozca en todo momento la relación que hay entre lo que está aprendiendo y su aplicación real. La persona adulta se forma no solamente por el placer de aprender, sino por alcanzar objetivos personales en materia de salud y promoción de la calidad de vida. Es importante no perder de vista esta clase de factores de motivación.



EHLE PROJECT

Por ello en este apartado dejamos la acción y estrategia meramente expositiva para desarrollar el apartado práctico de la formación EHLE. Se abordan por ello a continuación el análisis y desarrollo de dinámicas con estilo eminentemente reforzante, con el objetivo de aumentar la autoestima y fomentar el deseo de superación y esfuerzo.

Mediante prácticas y ejercicios sencillos diseñados para cada área temática y módulo de salud con el objetivo común de: motivar al cambio, dar soluciones fomentar buenas prácticas

En definitiva que los pacientes encuentren las soluciones y tomen el control, desarrollando sus propias estrategias que aumenten su confianza. El monitor formador será un guía que facilitará esta tarea pero no debería en ningún caso proponer directamente la solución.

Aquí se enumeran y analizan todos los materiales, introducidos en los diversos módulos e ideas posibles para llevar a casa tareas para una dinámica activa y saludable por parte del mayor que pasará a la acción.

Constituye este punto una presentación de las diversas prácticas y ejercicios de los módulos y la estrategia final una vez realizados los ejercicios modelo en cada área de recomendar la realización de posteriores visitas de Post-control y para compartir lo aprendido y ejercitado ya de forma autónoma por los destinatarios.

EVALUACIÓN Y DEBATE SOBRE EL MÓDULO 5 minutos

Una vez concluida la sesión se abre un tiempo de formulación de dudas y preguntas y se realiza una puesta en común con el profesor.

Es muy importante realizar un feedback dado que el proceso de compartir dudas, observaciones, preocupaciones y sugerencias con la intención de recabar información, a nivel individual o colectivo, permite a su vez mejorar o modificar diversos aspectos de la



EHLE PROJECT

acción. Se trata en definitiva de un proceso de realimentación que tiene que ser bidireccional de modo que la mejora continua sea posible, del formador al destinatario y del destinatario al especialista formador

Esto permitirá introducir el refuerzo de los contenidos y hay que recordar que las preguntas son un indicador del nivel de aprendizaje del grupo.

EVALUACIÓN DE LA ACCIÓN FORMATIVA EHLE..... 1 minuto

Se plantea en este punto la necesidad de abordar un Plan de Evaluación y Calidad que permita evaluar la acción formativa EHLE en sus diversas partes, para ello se propone la realización un cuestionario que permita después de cada acción formativa específica es evaluar el grado de:

- Adaptación de los materiales a la población diana
- Grado de consecución de los objetivos marcados
- Adecuación de los profesionales empleados al material impartido
- Nivel de utilidad del material presentado
- Adecuación de la metodología empleada
- Condiciones de los espacios utilizados



EHLE PROJECT

BIBLIOGRAFIA

Administration on Aging: Department of Health and Human Services
<http://www.aoa.gov/prof/evidence/evidence.aspx>

Birkenbihl, Michael: *Train the trainer. Formación de formadores: manual practico para educadores y profesores* Ed. Thomson Paraninfo, S.A. Madrid 2008

Center for Healthy Aging: <http://www.healthyagingprograms.org/index.asp>

Healthy Ageing EU-funded project 2004-2007: <http://www.healthyageing.nu/>

León Rubio JM et alt: *Psicología de la salud y de la calidad de vida* Edit UOC 2004,
195 pg.

MORGAN, A. *Improving Your Students' Learning.* London: Hogan Page, 1995

LAURILLARD, D. *Rethinking University Teaching. A framework for the use of educational technology.* London: Routledge, 1995

Gallardo Carranzo, F: *Formación para formadores.* Editorial Formación Alcala. 2004

Stuart Chase *Roads to Agreement: Successful methods in the science of human relations*
1951

WHITE PAPER *Together for Health: A Strategic Approach for the EU 2008-2013*
http://ec.europa.eu/health/ph_overview/strategy/health_strategy_en.htm