

IN-WORK

Guía metodológica para la participación de los grupos de interés (D.2.3)

2022-1-IT02-KA220-HED-000087184



¿Qué encontrarás en este documento?

Este documento es una guía para la participación de los grupos de interés en proyectos de aprendizaje integrado en el trabajo para estudiantes con necesidades especiales y discapacidad. A lo largo del documento encontrarás tres símbolos.



Este primer símbolo representa consejos que te pueden ayudar a comprender y aplicar conceptos y estrategias.



Este segundo símbolo resume historias extraídas de nuestra experiencia práctica. Hemos incluido estas historias para ayudarte a visualizar el contenido de la guía. Los nombres y ubicaciones han sido modificados de la realidad y adaptados para ilustrar la historia.



Este tercer símbolo representa cuestionarios que puedes utilizar y adaptar a las necesidades de tus proyectos. Sólo hay que hacer referencia a la fuente:

Proyecto IN-WORK (2023). Guía Metodológica para la Participación de los Grupos de Interés (D2.3). Comunidades inclusivas en el trabajo (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Disponible en <https://www.in-work-project.eu/>

¡Disfruta de la lectura y del aprendizaje!

Tabla de contenido

1. Descripción del proyecto - Comunidades inclusivas en el trabajo (IN-WORK)	5
2. Introducción: contextualización, participación de los grupos de interés y objetivos de la guía	6
3. Identificación de actores, roles y estrategias de participación	10
3.1. Principales actores	10
3.2. Roles y responsabilidades de los grupos de interés	12
3.3. Estrategias para involucrar a los grupos de interés	15
3. Compromiso a través del diseño de actividades AIT	18
3.1. Fases del proceso de diseño	18
3.2. Planificación y organización de actividades	20
3.3. Adaptación a las necesidades especiales de los estudiantes	23
4. Promoción del desarrollo conjunto	27
4.1. Colaboración con organizaciones involucradas	27
4.2. Capacitación y desarrollo del personal	28
4.3. Creación de redes de apoyo	28
5. Valor añadido de AIT para los grupos de interés	31
5.1. Definición y evaluación del valor añadido de la AIT para los grupos de interés	31
5.2. Demostración de los beneficios y resultados de la participación en actividades de AIT	34
5.3. Mostrando historias de éxito e impacto para la participación de los grupos de interés	34
6. Recursos y herramientas	37
6.1. Plantilla de convenio de colaboración	37
6.2. Plantillas y herramientas para la planificación y evaluación	40
7. Conclusión	48
8. Referencias	49

Tabla de figuras

Figura 1 . Principales actores en el contexto del aprendizaje integrante en el trabajo	10
Figura 2 . Roles y responsabilidades de los grupos de interés.....	12
Figura 3 . Estrategias para involucrar a los grupos de interés	15
Figura 4 Fases del proceso de diseño AIT.....	18

1. Descripción del Proyecto Comunidades Inclusivas en el Trabajo (IN WORK)

El proyecto IN-WORK tiene como objetivo explorar el papel de la universidad para fomentar una cultura inclusiva. Esto es posible mediante el desarrollo y la prueba de un modelo de intervención que enfatiza las relaciones entre la universidad y su entorno externo y que, al mismo tiempo, involucra activamente a los grupos de interés más relevantes. Este proyecto adopta la metodología del aprendizaje integrado en el trabajo, e incluye el aprendizaje basado en el trabajo, como prácticas y proyectos, para facilitar experiencias de aprendizaje significativas para personas con necesidades especiales dentro del ámbito laboral. Las actividades del proyecto se desarrollan dentro y fuera del ámbito universitario. Dentro de la universidad, el objetivo es fomentar el uso inclusivo de pedagogías de aprendizaje integrado en el trabajo por parte de los docentes. El proyecto busca promover una cultura inclusiva más allá de la universidad, involucrando a las empresas en el diseño y el desarrollo de experiencias de aprendizaje. Los objetivos del proyecto son los siguientes:

- Fortalecer los vínculos comunitarios persiguiendo objetivos de corto plazo como codiseñar experiencias de aprendizaje y metas a medio plazo como promover una cultura inclusiva.
- Apoyar la idea de que la universidad es una institución educativa para todos, no sólo para los estudiantes, colaborando con los grupos de interés para codiseñar actividades extracurriculares. La universidad también sirve como institución anfitriona de prácticas para jóvenes con necesidades especiales de las comunidades de referencia.
- Proporcionar capacitación al personal interno para diseñar, desarrollar e implementar actividades de aprendizaje integradas en el trabajo. Esto asegura la integración de estos métodos en el currículo universitario, garantizando la sostenibilidad del proyecto.
- Validar la efectividad del modelo de intervención mediante una prueba piloto durante un semestre regular del año académico. Esta experiencia práctica permite realizar mejoras para atender mejor las necesidades del grupo objetivo en el futuro.



<https://www.in-work-project.eu>

2 . Introducción: Contextualización, participación de los grupos de interés y objetivos de la guía

El aprendizaje integrado en el trabajo (AIT) es una metodología educativa dinámica que reduce la brecha entre el conocimiento académico y la práctica del mundo real. Permite a los estudiantes obtener una valiosa experiencia práctica, mientras fomenta la colaboración entre instituciones y organizaciones educativas. En un panorama educativo en evolución, es imperativo reconocer y abordar las diversas necesidades de los estudiantes, incluidos aquellos con necesidades especiales. Esta guía tiene como objetivo proporcionar una metodología integral para involucrar efectivamente a los grupos de interés en iniciativas de AIT adaptadas a los requisitos únicos de los estudiantes con necesidades especiales.

Context d'un programa d'AIT

La AIT integra la teoría y la práctica ofreciendo a los estudiantes la oportunidad de aplicar el aprendizaje en el aula en entornos laborales del mundo real. Fomenta una sinergia dinámica entre instituciones académicas, empleadores y estudiantes, mejorando en última instancia la experiencia educativa. El aprendizaje integrante en el trabajo se puede implementar dentro de cursos específicos o integrarse en programas académicos completos (CEWIL, 2018). La implementación del aprendizaje integrado en el trabajo conlleva la creación de objetivos educativos que están estrechamente vinculados con la mejora de la empleabilidad, la agenda personal y el aprendizaje a lo largo de la vida (CEWIL, 2018). McRae et al. (2018) proponen el Marco de Calidad del Aprendizaje Integrado al Trabajo. Este marco tiene cuatro componentes clave: Pedagogía, Experiencia, Evaluación y Reflexión, identificados con el acrónimo PEAR. La Pedagogía hace referencia a la integración de la AIT en el plan de estudios curricular. Las Experiencias adquiridas a lo largo del programa deben ser significativas y sustanciales y deben ir ligadas a una Evaluación significativa estrechamente vinculada al plan de estudios para apoyar los resultados del aprendizaje (McRae et al., 2018). Finalmente, la Reflexión crítica es un componente muy importante, ya que facilita la comprensión por parte del alumno de sus habilidades, conocimientos, características y capacidades para contribuir al puesto de trabajo (McRae & Johnston, 2016).

La AIT ha ganado un impulso considerable en los últimos años, alineándose con las demandas cambiantes del mercado laboral y la necesidad de que los graduados tengan habilidades prácticas y conocimientos específicos de la industria. Sin embargo, cuando se consideran los estudiantes con necesidades especiales y discapacidades, el panorama de la AIT se convierte en más complejo. Si bien el aprendizaje integrado en el trabajo brinda valiosas oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos académicos en entornos laborales prácticos, facilitando una transición más fluida de la universidad al mundo laboral, los estudiantes que forman parte de grupos diversos (como los estudiantes con discapacidades) son sistemáticamente excluidos de estas oportunidades (Itano-Boase et al., 2021). Estos estudiantes a menudo enfrentan a desafíos adicionales. Por ello, es crucial adaptar los programas de AIT a sus características personales únicas. Los retos que enfrentan pueden ser físicos y/o actitudinales (Cocks & Thoresen, 2013). En esta línea, Dolinger et al. (2022) señalan también que los estudiantes con discapacidad enfrentan obstáculos importantes para conseguir y completar actividades de AIT. Las conclusiones de Dolinger et al. (2022) indican que, si bien muchos estudiantes están motivados para participar en actividades de AIT,

tienen dudas sobre si las organizaciones aceptarán su discapacidad, condición médica o de salud mental y si sus solicitudes de adaptaciones se facilitarán sin prejuicios. La literatura subraya que las políticas y prácticas actuales de AIT deben cambiar, ya que no apoyan adecuadamente a estudiantes con diversidades (Dolinger et al., 2022) y no brindan igualdad de oportunidades para todos, reproduciendo así la desigualdad social (Itano-Boase et al., 2021).

Importancia de la participación de los grupos de interés en actividades de AIT para estudiantes con necesidades especiales y discapacidad

La participación de los grupos de interés tiene un papel fundamental en el éxito de los programas de AIT, especialmente aquellos que atienden a estudiantes con necesidades especiales y discapacidad. Es mediante la colaboración y la asociación se pueden crear entornos de aprendizaje inclusivos, solidarios y efectivos. El impacto positivo de la AIT se extiende no sólo a los propios estudiantes sino también a las instituciones educativas, a los empleadores y a la comunidad en general.

Los agentes involucrados en programas de AIT incluyen un amplio espectro, incluidos educadores, estudiantes, empleadores, proveedores de servicios para personas con discapacidad y agencias gubernamentales. Cada uno de estos agentes tiene un interés personal en el éxito del programa y contribuye de manera única a sus resultados. Esta guía tiene como objetivo reflexionar sobre estrategias para mejorar su participación y crear un ecosistema de AIT más inclusivo que, en última instancia, beneficie a todos los agentes involucrados.

A medida que profundizamos en las complejidades de la participación de los grupos de interés en el contexto de los programas de AIT para estudiantes con necesidades especiales y discapacidad, te invitamos a aplicar los conocimientos de esta guía a tu práctica profesional.

Objetivos de la guía

- *Orientación integral:* Esta guía ofrece un enfoque holístico para la participación de los grupos de interés en programas de AIT dirigidos a estudiantes con necesidades especiales y discapacidad.
- *Ambientes de aprendizaje inclusivos:* La guía enfatiza la creación de entornos de aprendizaje inclusivos que fomenten la participación activa y el éxito de todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades o retos.
- *Comunicación eficaz:* La comunicación eficaz es la base de una participación eficaz entre los grupos de interés. La guía ofrece estrategias para facilitar canales de comunicación abiertos, transparentes y accesibles entre todas las partes involucradas.
- *Planificación estratégica:* La participación de los grupos de interés debe planificarse estratégicamente para garantizar que se satisfacen las necesidades de los estudiantes con necesidades especiales y discapacidad. Esta guía describe métodos para establecer objetivos claros y asignar recursos de manera eficiente.

- *Evaluación y adaptación:* La guía proporciona información sobre cómo evaluar las necesidades específicas de los estudiantes, y cómo adaptar los recursos y los entornos de aprendizaje.
- *Mejora continua:* El seguimiento y la evaluación son componentes vitales para una participación eficaz de los grupos de interés. La guía ayuda a establecer indicadores clave de rendimiento y procedimientos para la mejora continua.
- *Valor añadido de la AIT:* Reconociendo el valor que la AIT aporta a los grupos de interés, esta guía ayuda a demostrar los beneficios y los resultados tangibles de esta metodología docente.

Ahora, antes de continuar, practica con estos discursos para empezar a comprender cómo "vender" un proyecto de AIT.



Practica con estos discursos para entender los beneficios de la AIT para los diferentes grupos de interés.

Un discurso de venta dirigido a docentes y personal técnico

¿Alguna vez has pensado en los increíbles beneficios que la AIT puede aportar a nuestra institución educativa?

La AIT ofrece un enfoque educativo integral que fusiona el conocimiento académico con habilidades prácticas, mejorando nuestra reputación para formar graduados competentes. También promueve la inclusividad y la diversidad, creando un entorno de aprendizaje que no discrimina a ningún estudiante.

Los graduados que han pasado por actividades de AIT a menudo muestran una mejora en su nivel de empleabilidad. Esto es un réfex de la calidad y los resultados de nuestra educación.

Un discurso de venta dirigido a los estudiantes

Descubre algunas de las ventajas increíbles que pueden transformar realmente tu viaje académico:

¡Aumenta tu empleabilidad! La AIT mejora tu competitividad en el mercado laboral proporcionándote habilidades prácticas y experiencia en el mundo real muy valoradas por las empresas.

Explora tu potencial: La AIT te ayudará a explotar todo tu potencial. Podrás hacer contribuciones activas para resolver problemas de organizaciones y entidades del territorio.

Crecimiento personal y profesional: A través de actividades de AITE, no solo ganarás habilidades profesionales, sino también confianza y adaptabilidad, preparándote para el éxito en tu futura carrera.

¡Es una estrategia de ganar ganar para el desarrollo personal y la preparación para la vida laboral!

Un discurso de venta dirigido a entidades externas

¿Has pensado alguna vez cómo la AIT puede beneficiar tus esfuerzos en Responsabilidad Social Corporativa (RSC)?

La AIT abre puertas a la diversidad en la gestión del talento. Es compatible con tus estrategias de RSC, enriqueciendo la fuerza laboral con nuevas habilidades y perspectivas.

Pero eso no es todo. La AIT transforma tus prácticas de contratación. Las hace más inclusivas y adaptables a talentos diversos. Es una estrategia ganadora.

Aquí tienes la clave: gestión efectiva de la diversidad. La AIT no sólo trata sobre el aprendizaje; trata de crear una cultura inclusiva. No supone sólo hablar de diversidad; es hacerla posible para alcanzar la excelencia.

3 . Identificación de actores, roles y estrategias de participación.

Los diferentes grupos de interés juegan un papel fundamental en el éxito de las actividades de AIT. Su participación activa y colectiva son esenciales para crear experiencias significativas y enriquecedoras para los estudiantes. En esta sección exploraremos los aspectos clave relacionados con la participación de los grupos de interés en el proceso de AIT.

3.1. Principales agentes

Identificar los grupos de interés dentro del contexto de AIT es el primer paso hacia una colaboración efectiva. Los grupos de interés engloban una amplia gama de personas y entidades (Figura 1).

FIGURA 1. PRINCIPALES ACTORES EN EL CONTEXTO DEL APRENDIZAJE INTEGRANTE EN EL TRABAJO



Los grupos de interés incluyen:

- *Instituciones educativas* Estas instituciones, como universidades, colegios y escuelas vocacionales, son partes interesadas fundamentales responsables de diseñar y supervisar los programas de AIT.

- *Estudiantes:* Los propios estudiantes son una parte interesada clave, ya que sus experiencias de aprendizaje y perspectivas profesionales futuras se ven directamente afectadas por las actividades de AIT.
- *Empresas, ONG y organizaciones del tercer sector:* Las organizaciones que brindan oportunidades a los estudiantes para participar en experiencias laborales prácticas son una parte interesada esencial. Contribuyen a dar forma al entorno de aprendizaje y pueden influir directamente en el desarrollo de las habilidades de los estudiantes.
- *Profesores e instructores:* Los educadores que facilitan y supervisan las actividades de AIT tienen un papel fundamental a la hora de guiar a los estudiantes y garantizar la alineación de los objetivos académicos con las experiencias prácticas.
- *Servicios de apoyo:* Esta categoría incluye servicios de apoyo para discapacitados y asesores profesionales que ofrecen orientación y apoyo a los estudiantes durante su viaje por la AIT.
- *Organismos sociosanitarios de apoyo a jóvenes con necesidades especiales:* Incluyen organizaciones sin ánimo de lucro, agencias gubernamentales o asociaciones de la sociedad civil que ofrecen servicios y recursos para dar apoyo a los jóvenes con necesidades especiales en áreas relacionadas con su bienestar social y de salud. Estos servicios engloban el apoyo educativo, el asesoramiento, la asistencia médica, la formación profesional y otras formas de asistencia.
- *Organismos reguladores:* En algunos casos, los organismos reguladores y las agencias de acreditación pueden tener un interés personal en la calidad y los resultados de los programas de AIT. Por ejemplo, en el campo de la atención médica, la junta médica de una institución de atención hospitalaria puede actuar como organismo regulador que supervisa la calidad y los estándares de los programas de AIT para estudiantes de ciencias de la salud. Se asegurarán así que estos programas formativo cumplan con los estándares educativos requeridos y formen profesionales de atención médica competentes. Otro ejemplo podrían ser los sindicatos. En algunos entornos educativos, cuando se incorporan prácticas obligatorias a los planes de estudios de educación vocacional, son necesarios procesos de negociación con los sindicatos.

3 .2. Roles y responsabilidades de los grupos de interés

Comprender las funciones y responsabilidades de cada grupo de interés es vital para una colaboración eficaz. Una clara delimitación de estos roles garantiza que todos los agentes contribuyan al éxito de las actividades de AIT (Figura 2).

FIGURA 2. ROLES Y RESPONSABILIDADES DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Stakeholders	Roles & Responsibilities
Educational institutions	They are in charge of program design, curriculum development, student selection, and monitoring the overall quality of WIL experiences.
Students	They actively engage in WIL activities, meet learning objectives, seek guidance when needed, and reflect on their experiences.
Business companies, NGOs and third sector players	They provide a supportive and inclusive work environment, offer meaningful tasks, provide mentorship, and feedback on students' performance.
Faculty and instructors	They design WIL curricula, supervise students, offer guidance, and facilitate reflection on the practical experiences.
Support services	They assist students with special needs with their career development, and any challenges that may arise during WIL activities.
Social and health bodies supporting youths with special needs	They assess individual needs, create personalized care plans, and coordinate various services, including therapy and education. They also advocate for the rights of these youths, offer emotional support, and collaborate with relevant stakeholders to provide comprehensive assistance.
Regulatory bodies	They set standards and guidelines for WIL programs, ensuring their alignment with educational and industry standards.



El papel de las Unidades de Apoyo a la Diversidad

A nivel universitario, las unidades o servicios de apoyo a la diversidad abordan las diversas necesidades de los estudiantes, incluidos aquellos con discapacidades, necesidades de aprendizaje únicas y otros factores, para garantizar el éxito académico y personal. Estas unidades realizan evaluaciones integrales de necesidades para identificar los retos específicos que enfrentan los estudiantes con necesidades especiales. Ofrecen apoyo personalizado. Este puede incluir asesoramiento académico, servicios de accesibilidad y alojamiento. Las adaptaciones pueden incluir tiempo extra para realizar exámenes, material de curso adaptado o tecnologías de asistencia, con un enfoque particular a garantizar la accesibilidad en espacios físicos y digitales.

Además, las Unidades de Apoyo a la Diversidad tienen un papel fundamental en la defensa de los estudiantes, ayudándoles a navegar los procesos administrativos y abordando cualquier caso de discriminación o prejuicio que puedan encontrar. También pueden ofrecer servicios de asesoramiento y salud emocional para apoyar el bienestar de los estudiantes y brindar iniciativas de capacitación y sensibilización para promover culturas organizativas más inclusivas.

La colaboración con otros departamentos universitarios es vital para un enfoque holístico del apoyo a los estudiantes, que englobe asesoramiento académico, servicios profesionales y asuntos estudiantiles. Es importante llevar a cabo evaluaciones y mejoras continuas de los servicios para adaptarse a las necesidades cambiantes de los estudiantes, así como buscar activamente la retroalimentación de los estudiantes para integrarla a las mejoras de los servicios.

La Unidad de Apoyo a la Diversidad debe esforzarse para crear un sentido de pertenencia y comunidad entre diversos grupos de estudiantes y garantizar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades por excelencia y personalmente.



Historias para inspirarte

En el entorno urbano de una ciudad vibrante, hay una organización sin ánimo de lucro, Bright Readers. Su misión es mejorar el nivel de lectoescritura de los estudiantes de educación primaria. Laganización está formada por educadores apasionados y voluntarios comprometidos. Todos entienden que la intervención en las primeras etapas educativas es fundamental para brindar a estos jóvenes estudiantes las herramientas necesarias para su futuro éxito académico y personal.

Bright Readers colabora de manera habitual con la Facultad de Educación de una universidad para crear un programa de AIT innovador. El objetivo de este programa es brindar apoyo de lectura personalizado a los estudiantes que tienen dificultades con la lectura.

Actores clave

Àlex. Estudiando con trastorno por déficit de atención con hiperactividad (TDAH) que busca desarrollar habilidades prácticas y adquirir experiencia laboral.

Maestros. Educadores comprometidos con el objetivo de crear un entorno de aprendizaje inclusivo y enriquecedor.

Bright Readers. Organización sin ánimo de lucro dedicada a mejorar las habilidades de lectura de los estudiantes de educación primaria.

La colaboración Planificación personalizada. Alex colabora con los docentes y la organización donde hará la AIT para planificar su experiencia. Esto incluye identificar aquellas tareas que se alinean con su estilo de aprendizaje y establecer estrategias de gestión del tiempo.

Adaptaciones razonables. Los docentes y la organización externa ajustan las actividades laborales para adaptarse a las necesidades relacionadas con el TDAH de Àlex. Esto puede implicar fijar tareas con plazos flexibles, así como especificar recordatorios y listas de tareas pendientes.

Formación y sensibilización. Los docentes brindan capacitación a los compañeros de Àlex a la organización de AIT sobre cómo interactuar efectivamente con Àlex y adecuarse a sus necesidades. Esto fomenta una comprensión y colaboración más profundas entre todos los agentes involucrados. Monitorización y evaluación: Durante la experiencia AIT, tanto los docentes como la organización de AIT controlan el progreso de Àlex y recopilan información del estudiante y de sus compañeros de trabajo. Esto permite realizar ajustes en tiempo real para garantizar el éxito.

El resultado

A medida que Alex fue avanzando en la experiencia de AIT, demostró ser un recurso valioso dentro de Bright Readers. Su capacidad para superar los desafíos relacionados con el TDAH y hacer contribuciones sustanciales no sólo enriqueció su propio aprendizaje, sino que también mejoró la cultura de la organización.

2.3. Estrategias para involucrar a los grupos de interés

La participación efectiva de los grupos de interés requiere planificación y una comunicación efectiva. Las estrategias para involucrar a los grupos de interés se presentan a continuación (Figura 3):

FIGURA 3. ESTRATEGIAS PARA INVOLUCRAR A LOS GRUPOS DE INTERÉS

Strategies for Involving Stakeholders

- | | |
|---|---|
| <p> Clear communication channels
Establish transparent communication channels among stakeholders to facilitate the exchange of information, expectations, and feedback.</p> | <p> Regular evaluation
Implement mechanisms for ongoing evaluation and feedback collection to identify areas for improvement and best practices.</p> |
| <p> Collaborative planning
Encourage collaborative planning sessions that involve all stakeholders to align WIL goals and outcomes.</p> | <p> Inclusive practices
Promote inclusive practices that consider the unique needs of all students, including those with special requirements, within the WIL framework.</p> |
| <p> Training and development
Provide training for stakeholders, particularly employers and faculty, to equip them with the skills and knowledge needed to support students effectively.</p> | <p> Acknowledgments by the educational institution
These acknowledgments serve as tokens of appreciation and recognition for the invaluable contributions made by stakeholders in our inclusive Work-Integrated Learning initiatives.</p> |



Planificando para alcanzar el éxito

Consejos para una comunicación clara entre los grupos de interés:

Establecer canales transparentes: Crear canales de comunicación claros y accesibles a los que todos los grupos de interés puedan acceder fácilmente. Esto incluye el uso de plataformas digitales,

reuniones periódicas y foros abiertos de debate. Asegúrate de que la información importante se difunda a través de múltiples canales para llegar a todo el mundo de manera efectiva.

Utilice un lenguaje sencillo: Evita el argot y la terminología compleja. Utiliza un lenguaje sencillo y directo que sea fácilmente comprensible para todos. Esto reduce el riesgo de falta de comunicación y garantiza que todos comprenden los mensajes clave.

Escucha activa: Fomenta la escucha activa entre los grupos de interés. Cuando otros hablen, asegúrate de que reciben toda la atención. Haz preguntas para aclarar ideas y pregunta para confirmar que todo se ha entendido. La escucha activa fomenta una cultura abierta y eficaz de comunicación.

Consejos para una planificación adecuada:

Establecer objetivos claros: Empieza con una definición clara de lo que quieres conseguir. Establece objetivos específicos, medibles, alcanzables, relevantes y con plazos determinados (SMART) para tu proyecto o iniciativa. Estos objetivos proporcionan una hoja de ruta para planificar y medir el progreso.

Involucrar a los grupos de interés desde el principio: Involucra a los grupos de interés en el proceso de planificación desde el principio. Sus conocimientos y perspectivas pueden ayudar a identificar posibles retos, oportunidades y soluciones alternativas. Esta colaboración mejora la calidad del plan y promueve la aceptación.

Evaluación de riesgos y planificación de contingencias: Identifica riesgos y problemas potenciales que puedan afectar al éxito del programa de AIT. Desarrolla planes de contingencia y estrategias de mitigación de riesgos para abordar los desafíos de manera proactiva. Define un plan para contratiempos inesperados y garantiza que puedes adaptarte y seguir avanzando.



Historias para inspirarte

Este escenario ilustra la importancia crítica de una planificación clara y de una comunicación efectiva entre los grupos de interés para garantizar el éxito de las experiencias de AIT para estudiantes con necesidades especiales. En este caso, la falta de comunicación inicial tuvo un impacto clave en las prácticas de Sarah, destacando la necesidad de mejorar la coordinación y colaboración en situaciones similares. *El escenario*

La Sarah es una estudiante universitaria que cursa el grado de informática. La pasión de la Sarah por el desarrollo de software la llevó a buscar una experiencia práctica en este campo. Pero, durante las prácticas se produjeron imprevistos en la planificación y comunicación que afectaron a la experiencia de AIT de la Sarah.

Agentes clave

La Universidad. Representada por los profesores y los coordinadores de AIT.

Empresa externa. Organización donde la Sarah completó las prácticas.

Sara. Estudiando con discapacidad visual. *Pasos y desafíos de la colaboración* *Identificar las necesidades de la Sarah:* Si bien la universidad se comprometió con Sarah para comprender sus necesidades específicas, hubo una falta de comunicación que llevó a una evaluación incompleta de sus requisitos. La necesidad de la Sarah de contar con software de lectura de pantalla y herramientas de accesibilidad específicos no estaba completamente documentada.

Comunicación con la empresa: No había claridad sobre el alcance de los requisitos especiales de la Sarah. La empresa era consciente de sus necesidades, pero no fue informada sobre las adaptaciones específicas, como la necesidad de un ordenador equipado con software adaptado.

Adaptación de recursos digitales: Debido a la deficiente comunicación entre la universidad y la empresa, hubo problemas para garantizar que todos los recursos digitales fueran accesibles para el software de lectura de pantalla de la Sarah. Algunas plataformas de codificación, documentación y herramientas de comunicación eran incompatibles. Eso va dificultado el trabajo de la Sarah.

Capacitación para la Sarah: La Sarah recibió formación sobre el uso del software de lectura de pantalla, pero la formación no se alineaba completamente con los entornos y herramientas de codificación específicos utilizados por la empresa. Esta desconexión afectó a su capacidad para trabajar con eficacia.

Orientación a la empresa. Si bien la empresa brindó a la Sarah una orientación inicial, no consideró su discapacidad visual de manera integral. El entorno laboral, incluida la distribución de la oficina, las medidas de seguridad y los procedimientos de emergencia, no tenían en cuenta las necesidades específicas de la Sarah.

Soporte y seguimiento periódicos. La Sarah recibió apoyo tanto de la universidad como de la empresa, pero la falta de comunicación inicial afectó a su experiencia. La no alineación entre las dos partes interesadas creó problemas en el apoyo al estudiante.

Mejora continua: Se recopilaron comentarios de Sarah, de su tutora y de la universidad durante y después de las prácticas. Sin embargo, los retos derivados de los problemas iniciales de planificación y comunicación no se abordaron del todo, lo que hizo que la experiencia de la Sarah no fuera óptima.

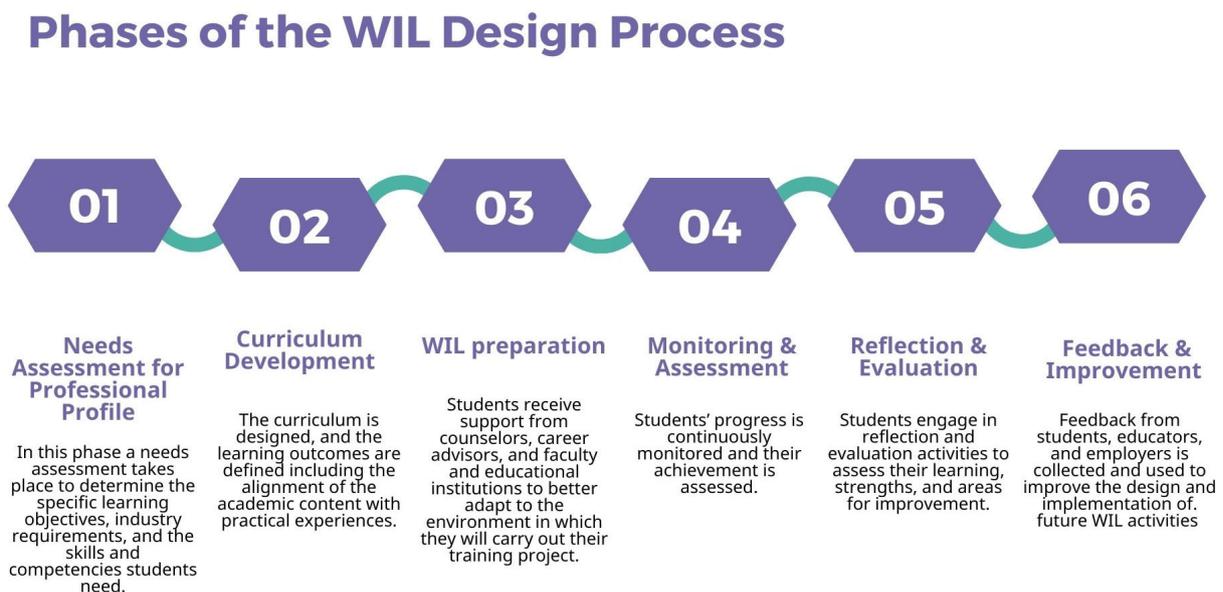
3 . Compromiso mediante el diseño de actividades de AIT

El diseño de las actividades de AIT es una herramienta eficaz para fomentar la participación de los grupos de interés. Requiere una planificación esmerada, ejecución y mucha comunicación y trabajo en equipo. En esta sección explicamos los aspectos clave del diseño de actividades de AIT efectivas para construir una red sólida.

3.1. Fases del proceso de diseño

El proceso de diseño de las actividades de AIT normalmente involucra seis fases (Figura 4). Estas fases proporcionan un enfoque sistemático para garantizar una adecuada integración de experiencias prácticas en los plan de estudios:

FIGURA 4 FASES DEL PROCESO DE DISEÑO DE AIT



- *Evaluación de necesidades para el diseño de perfiles profesionales:* La primera fase implica realizar una evaluación integral de necesidades para determinar los requisitos específicos de la industria y las habilidades y competencias que los estudiantes deben desarrollar. En esta fase, las instituciones educativas, las organizaciones empresariales, las ONG, los profesores, el personal técnico y los organismos reguladores pueden colaborar para alcanzar resultados de calidad.
- *Desarrollo curricular:* Esta fase implica diseñar el currículo y definir los resultados de aprendizaje. Incluye la alineación del contenido académico con las experiencias prácticas. En general, las instituciones educativas, los profesores y los organismos reguladores lideran esta

fase. La participación activa de las empresas es importante para incorporar las necesidades y ganar aceptación.

- *Preparación de la AIT:* En esta fase, los estudiantes reciben la ayuda de servicios de apoyo, incluidos tutores y asesores profesionales, así como de los docentes y las instituciones educativas. La participación activa de la organización de acogida es importante para poder adaptar el entorno en el que los estudiantes llevarán a cabo su proyecto formativo.
- *Seguimiento y evaluación:* Durante la fase de actividad, o prácticas de AIT, se lleva a cabo un seguimiento y evaluación continuos del progreso y los logros de los estudiantes. Los docentes, los instructores y los supervisores del puesto de trabajo deben trabajar juntos.
- *Reflexión y evaluación:* Después de la experiencia práctica, los estudiantes participan en actividades de reflexión y evaluación para evaluar su aprendizaje, fortalezas y áreas de mejora. Los profesores y las instituciones educativas también pueden participar en la orientación de este proceso.
- *Comentarios y mejoras:* Los comentarios de estudiantes, educadores y empleadores se recopilan y utilizan para mejorar el diseño y la implementación de futuras actividades de AIT (consulta la sección 6.2, Plantillas y herramientas y para la planificación y evaluación, para ver algunos ejemplos de cuestionarios de evaluación). Las instituciones educativas, el profesorado y los servicios de apoyo colectivo laboran para mejorar el diseño y la implementación de futuras actividades de AIT, garantizando su eficacia.

En resumen, una de las mejores maneras de crear red con los grupos de interés es fomentar la participación activa en todas las fases del diseño de una actividad de AIT.



Definición de un perfil laboral

Definición de las demandas de la industria en la AIT

Las demandas de la industria en la AIT hacen referencia a los estándares, calificaciones y expectativas específicos establecidos por el sector o profesión que acogerá a estudiantes para participar en experiencias de AIT. Estos requisitos son establecidos por la industria para garantizar que los estudiantes estén preparados para cumplir las demandas y estándares del puesto de trabajo. Los requisitos de la industria pueden incluir el cumplimiento de estándares legales y éticos, el cumplimiento de regulaciones específicas de la industria, la demostración de habilidades y competencias técnicas, la comprensión de los protocolos de seguridad y la alineación con los valores y la cultura de la industria organización o campo de conocimiento.

Definición de habilidades y competencias para la AIT

Los objetivos de aprendizaje representan las metas educativas específicas que los estudiantes pretenden alcanzar durante sus experiencias laborales prácticas. Estos objetivos se centran en el conocimiento y la comprensión que los estudiantes deben obtener mediante la aplicación de sus estudios académicos en el mundo real. Los objetivos de aprendizaje pueden incluir comprender mejor las prácticas de la industria, profundizar la comprensión de la dinámica del puesto de trabajo y alinear el conocimiento académico con los contextos profesionales.

3.2. Planificación y organización de actividades.

La planificación y la organización eficaces son esenciales para garantizar que las actividades de AIT se desarrollen sin problemas y se alineen con los objetivos educativos y los requisitos de las organizaciones externas. En cada fase del proceso, la interacción entre los diferentes agentes es una clave para llegar a alcanzar resultados de calidad.

- *Establecer objetivos de aprendizaje:* Las instituciones educativas, en colaboración con socios de la industria y los profesores, tienen un papel clave en la definición clara de los objetivos de aprendizaje que los estudiantes deben alcanzar durante sus experiencias de AIT. Deben considerar las aportaciones de los socios de la industria para alinear estos objetivos con las necesidades del mundo laboral.
- *Aparejar a los estudiantes con las oportunidades:* Esta tarea involucra instituciones educativas, profesores y asesores profesionales que trabajan juntos para encontrar una experiencia de AIT adecuada a cada estudiante. Hay que tener en cuenta las habilidades, los intereses y los objetivos profesionales de los estudiantes para garantizar una buena adaptación. También deben considerarse las necesidades educativas especiales y/o discapacidad de los estudiantes, asegurando así un enfoque inclusivo y solidario.
- *Integración en el puesto de trabajo:* Los supervisores del puesto de trabajo, en colaboración con las instituciones educativas, son responsables de integrar las actividades de AIT a las operaciones diarias del puesto de trabajo. Proporcionan experiencias auténticas a los estudiantes al alinear las tareas con los objetivos de aprendizaje.
- *Supervisión y tutoría:* Las instituciones educativas y los supervisores del puesto de trabajo colectivos laboran para asignar supervisores o mentores calificados para guiar a los estudiantes. Proporcionan retroalimentación y apoyo a lo largo de las experiencias prácticas de los estudiantes, asegurando su desarrollo y éxito.
- *Asignación de recursos:* Las instituciones educativas asignan los recursos necesarios, incluido tiempo, personal y materiales, para apoyar la ejecución exitosa de las actividades de AIT. Trabajan conjuntamente con socios de la industria para garantizar que los estudiantes tienen los recursos necesarios para disfrutar de una experiencia de aprendizaje productiva.

Antes de planificar y organizar, sin embargo, es importante contar con un grupo de organizaciones y docentes dispuestos a participar en las experiencias de AIT. A continuación proporcionamos un ejemplo de cómo construir y consolidar una red de grupos de interés.



Historias para inspirarte



IMATG 1. MERCADO SOCIAL DE LA EXTRANET, CURSO 2022 23

Un ejemplo de éxito es el mercado de proyectos sociales de la UPF¹ en el que participan entidades, estudiantes, profesores y personal técnico. Es un mercado que ayuda a los estudiantes a encontrar oportunidades de AIT. En este mercado social, diferentes entidades ofrecen proyectos de aprendizaje basado en servicios. Año tras año se van añadiendo más entidades con una breve explicación de sus necesidades. Con esta información, profesores, estudiantes y entidades pueden iniciar una experiencia fructífera de aprendizaje basada en la resolución de problemas del mundo real. Crear un catálogo anual de entidades es una manera de construir una red sólida para consolidar experiencias de AIT.

Resultado del mercado social

A lo largo de una década, varios aspectos clave del programa experimentaron un notable crecimiento.² En primer lugar, el número de cursos que ofrecen oportunidades de aprendizaje servicio aumentó un 50% entre el año académico 2012-13 y el 2021-22. La participación estudiantil experimentó un crecimiento significativo, con un aumento del 186,24% durante el mismo período. La participación de los profesores también se disparó, experimentando un aumento del 747,83 %, porcentaje que refleja un compromiso mayor con el programa por parte de los docentes. Además, el número de entidades sociales participantes aumentó en un impresionante 170,97%, dato que indica una red en expansión de socios del territorio. Pero, quizás lo más notable es que hubo un crecimiento sorprendente del

¹ Más información en: <https://ja.cat/SocialProjectMarketplace>

²Fuente: URV (2023). APS en xifres. Disponible en: <https://ja.cat/APSDData>

2217,89% en el total de horas de servicio brindadas por los estudiantes. Este dato pone de relieve sus esfuerzos de los estudiantes en tiempo de servicio del año académico 2012-13 al 2021-22. Estas tasas de crecimiento subrayan el impacto sustancial del programa y el compromiso creciente con el aprendizaje- servicio durante la última década.

Cómo se presentan las organizaciones

En el catálogo (un documento PDF), las entidades explican quiénes son, el perfil del alumnado que buscan y qué necesitan, tal y como se describe a continuación.

*Caso. Diseño y planificación de una ruta turística en las torres de vigilancia de Tarragona*³

Posibles graus

- Llicenciatura en Arquitectura
- Llicenciatura en Geografia, Anàlisi Territorial y Sostenibilidad
- Llicenciatura en Gestió Turística i Hotelera
- Llicenciatura en Comunicació Audiovisual
- Màster en Gestió de Destinos Turístics
- Maestría en Planificación, Gobernanza y Liderazgo Territorial

La organización anfitriona

Oficina de Turismo del Departamento de Empresa y Trabajo (Generalidad de Cataluña). Las oficinas de turismo adheridas a la red de oficinas de turismo de Cataluña ofrecen orientación y apoyo integral a los turistas. Su misión es gestionar y difundir información sobre los recursos turísticos propios de Cataluña en el marco de la modernización y la mejora de la información, con el fin de ofrecer servicios de orientación integral a los usuarios de los servicios turísticos.

¿Qué?

La Oficina de Turismo quiere impulsar el diseño de una ruta turística en las torres de vigilancia de Tarragona (Torre de Sant Simplicí , Masia Pastoret , Masia Creu, Masia Sorder , Masia Grimau, Masia Cusidó , Masia Marquès, Torre Mora, Masia Segur). El objetivo es poner en valor el patrimonio histórico de estos edificios y promover el turismo sostenible.

¿Cómo?

El proyecto es interdisciplinario y abierto a estudiantes de diferentes campos de estudio. Algunas de las tareas a realizar incluyen:

- Valorización cultural y patrimonial de los edificios.
- Características constructivas y materiales utilizados.

³ Fuente: Comenius (2023) Catálogo de proyectos sociales de la Universidad Rovira i Virgili, p. 20. Disponible a: <https://ja.cat/URVSocialProjectMarket>

- Historia de las torres y su finalidad.
- Georeferenciación de las torres y establecimiento de rutas.
- Producción de materiales audiovisuales para promocionar la ruta.

3.3. Adaptación a las necesidades especiales de los estudiantes

Adaptar las actividades de AIT a las necesidades de los estudiantes es un aspecto fundamental para crear un entorno de aprendizaje inclusivo. En el caso del alumnado con necesidades especiales, la colaboración entre los grupos de interés siempre debe ser más estrecha ya que, más allá del currículo, hay que trabajar en la adaptación del entorno de aprendizaje a las necesidades especiales del alumnado. Esta colaboración se puede observar en todas las etapas del proceso.

- *Alojamiento individualizado:* Identificar y proporcionar adaptaciones individualizadas basadas en las necesidades específicas de los estudiantes, que pueden incluir espacios de trabajo accesibles, tecnología de asistencia u horarios flexibles.

Para implementar adaptaciones individualizadas, las instituciones educativas colaboran estrechamente con estudiantes con necesidades educativas especiales y discapacidad para identificar los requisitos específicos. Además, trabajan con servicios de apoyo para personas con discapacidad, profesores y supervisores del puesto de trabajo para garantizar que se proporcionen espacios de empleo accesibles, tecnología de asistencia y horarios flexibles, en su caso. Los servicios de apoyo, los profesores y los supervisores del puesto de trabajo deben intentar adaptarse a las necesidades de los estudiantes. Por ejemplo, en el caso de personas con discapacidad auditiva, estas adaptaciones pueden ser simples y costar poco o nada, como reorganizar los muebles para que la persona con pérdida auditiva pueda ver mejor a los demás en el espacio de trabajo o utilizar el correo electrónico o mensajes de texto en lugar de llamadas telefónicas (Punch, 2016). Además, el intercambio de tareas entre compañeros de trabajo puede ser una manera sencilla y eficaz de superar algunos retos (Punch, 2016).

Cuando se trata de personas con discapacidad visual, es posible que necesiten alguna tecnología o materiales de asistencia o accesibles al lugar de trabajo, incluidos lectores de pantalla.

(o software de conversión de texto a voz) para convertir el texto escrito en la pantalla de un ordenador en palabras habladas o en Braille (ADA, 2023). Las personas con discapacidad visual también pueden necesitar tecnología de reconocimiento óptico de caracteres (OCR) para crear documentos en formato electrónico legible en pantalla a partir de documentos impresos, incluido un escáner óptico (de escritorio, portátil o portátil) y software OCR (ADA, 2023). Además, los estudiantes con discapacidad visual pueden encontrar útil el uso de sistemas con retroalimentación auditivo, táctil.

o vibratorio, como detectores de proximidad, que pueden alertarlos si están demasiado cerca de un objeto o de otra persona (ADA, 2023). Las adaptaciones para los estudiantes con discapacidad visual también pueden incluir modificaciones del sitio web para accesibilidad y materiales escritos en formatos más accesibles o alternativos, como letra grande, fuentes sanos

serif, Braille, un formato registrado o un formato de documento compartido accesible, incluidos los proporcionados mediante código QR (ADA, 2023).

Las personas con trastorno del espectro autista (TEA) pueden necesitar algunas adaptaciones en el diseño del puesto de trabajo en temas de iluminación, acústica, olfato y condiciones de espacios (Zwilling & Levy, 2022). Por ejemplo, el diseño del lugar de trabajo debe aprovechar la luz natural y evitar la luz solar directa y el deslumbramiento, proporcionando espacios de sombra. Puede ser necesario crear suelos, techos y paredes que absorban el sonido, así como utilizar plantas para separar ambientes dedicados a diferentes funciones (Zwilling & Levy, 2022). Las plantas no deben tener fragancia (Zwilling & Levy, 2022). Además, se deben evitar las áreas multifuncionales y ambiguas para reducir la confusión sensorial (Zwilling & Levy, 2022).

En todo este proceso el aspecto más importante es identificar los requisitos únicos y alinearlos con el puesto de trabajo o el lugar donde el estudiante llevará a cabo su experiencia de AIT.

- *Comunicación clara.* Mantener una comunicación abierta y clara involucra instituciones educativas, estudiantes y servicios de apoyo. Las instituciones educativas interactúan con los estudiantes para comprender las preferencias y los requisitos de apoyo únicos. También fomentan la comunicación entre los estudiantes y el personal de apoyo, como los servicios de apoyo para personas con discapacidad, para garantizar una prestación de apoyo eficaz.
- *Capacitación.* La formación del personal y de los compañeros en el puesto de trabajo es un esfuerzo conjunto entre las instituciones educativas y los empleadores. Las instituciones educativas pueden proporcionar orientación y recursos a los supervisores y compañeros del puesto de trabajo para crear una atmósfera inclusiva. Los empleadores tienen un papel crucial a la hora de implementar esta formación y garantizar la sensibilidad a las necesidades de los estudiantes con requisitos especiales. La colaboración entre las instituciones educativas y los empleadores es clave para alcanzar esta fase.
- *Seguimiento y retroalimentación periódica.* Las instituciones educativas toman la iniciativa en el seguimiento regular del progreso y el bienestar de los estudiantes, colaborando con los profesores y los supervisores del puesto de trabajo para hacer los ajustes necesarios. Los propios estudiantes participan activamente en brindar retroalimentación, mientras que los empleadores y los supervisores del puesto de trabajo también contribuyen al ciclo de retroalimentación.



Una lista de verificación para el diseño inclusivo del aprendizaje (y del trabajo)

Para facilitar la alineación entre las necesidades de los estudiantes y el puesto de trabajo, puedes utilizar la siguiente lista de verificación adaptada de Heron (2005):

A. Preguntas generales			
1. ¿El trabajo implica levantar y transportar?	Sí	A veces	No
2. ¿El trabajo implica concentración?	Sí	A veces	No
3. ¿El trabajo implica realizar múltiples tareas?	Sí	A veces	No
4. ¿El trabajo requiere cambios en las rutinas o hábitos diarios de los empleados?	Sí	A veces	No
5. ¿Hay algún soporte disponible durante el trabajo?	Sí	A veces	No
6. ¿Se proporciona alguna supervisión durante el trabajo?	Sí	A veces	No
7. ¿El ritmo de trabajo es rápido?	Sí	A veces	No
8. ¿Qué herramientas y equipos son necesarios para hacer el trabajo?	(Si os gusta especifica)		
B. Diseño y condiciones del puesto de trabajo			
1. ¿Es fácilmente accesible el puesto de trabajo?	Sí	A veces	No
2. ¿La temperatura del puesto de trabajo está dentro de un rango normal?	Sí	A veces	No
3. ¿El nivel de ruido en el puesto de trabajo es normal?	Sí	A veces	No
4. ¿La mala iluminación es frecuentemente un problema en el puesto de trabajo?	Sí	A veces	No
5. Ocasionalmente hay exceso de polvo en el área de trabajo?	Sí	A veces	No



Historias para inspirarte

Caso. Facilitar la AIT para un estudiante con trastorno del desarrollo

Partes interesadas y roles

- Sarah. La Sarah es una estudiante universitaria con un trastorno del desarrollo, buscaba hacer unas prácticas en ciencias ambientales.
- Lisa. La Lisa es la coordinadora de AIT de la universidad. Su papel es fundamental para facilitar la integración de los estudiantes a la fuerza laboral y garantizar una experiencia de aprendizaje positiva.
- Organización de acogida. Responsable de ofrecer a la Sarah una oportunidad y de adaptar su entorno de trabajo para satisfacer las necesidades únicas. Su función incluía proporcionar recursos, orientación y un puesto de trabajo de apoyo.
- Servicios de accesibilidad universitaria: Este departamento está especializado en apoyar a estudiantes con necesidades especiales. Realizaron evaluaciones, idearon planes de apoyo personalizados y ofrecieron capacitación para mejorar las habilidades de la Sarah.

Interacciones y acciones

Iniciación. La Sarah expresó su deseo de realizar unas prácticas curriculares e informó de sus dificultades para comprender documentos complejos.

Inicio de la colaboración. La Lisa inició una colaboración entre la universidad, la organización de acogida y la Sarah para abordar sus necesidades de manera efectiva.

Adaptación de documentos. La organización de acogida trabajó con recursos humanos, el servicio de accesibilidad universitaria y la Sarah para adaptar los documentos a formatos accesibles, garantizando su comprensión.

Plano de accesibilidad. Los servicios de accesibilidad universitaria desarrollaron un plan personalizado para la Sarah, que incluía sesiones de formación.

Comenzando las prácticas. La Sarah comenzó las prácticas y la organización de acogida ya disponía de materiales adaptados.

Gerente solidario. El gerente de la Sarah en la organización anfitriona, David, tuvo un papel fundamental a la hora de ofrecer orientación y mantener una comunicación abierta.

Resultado: Sarah no sólo adquirió experiencia práctica, sino que también mejoró sus habilidades de comprensión de documentos. Este caso demostró que los esfuerzos coordinados entre la universidad, la organización anfitriona y el estudiante podrían crear oportunidades inclusivas para los estudiantes con trastornos del desarrollo.

4 . Promoción del desarrollo conjunto

La colaboración eficaz y el desarrollo conjunto entre las instituciones educativas y las organizaciones involucradas en las actividades de AIT son cruciales para crear una experiencia fluida y enriquecedora para los estudiantes. En esta sección exploramos las estrategias clave para promover el desarrollo conjunto.

4.1. Colaboración con organizaciones involucradas

La colaboración con organizaciones que ofrecen oportunidades de AIT es esencial para alinear los objetivos formativos con las experiencias prácticas. Las consideraciones clave para una colaboración con éxito incluyen:

- *Acuerdos de asociación:* Establece acuerdos de asociación claros que describan las funciones, responsabilidades y expectativas tanto de las instituciones como de las organizaciones educativas (consulta la sección 6.1, Plantilla de acuerdos, para ver una plantilla de acuerdo).
- *Objetivos compartidos:* Asegúrate de que los objetivos de las actividades de AIT están alineados con las necesidades y finalidad de las organizaciones participantes, creando una relación de beneficio mutuo.
- *Comunicación regular:* Mantiene canales de comunicación abiertos y consistentes entre instituciones y organizaciones educativas para abordar desafíos. Comparte ideas y celebra los éxitos.

La comunicación entre instituciones y organizaciones educativas es un proceso continuo, estructurado a través de tres reuniones clave (en línea o presenciales). Antes de comenzar las actividades de AIT, se llevará a cabo una reunión inicial. Esta reunión sirve para establecer objetivos claros de aprendizaje, definir tareas y determinar las adaptaciones necesarias para el estudiante participante. Después, se debe programar una segunda reunión durante la segunda semana de la actividad de AIT, por ejemplo, para evaluar el progreso inicial del estudiante y garantizar un comienzo sin problemas. Si se considera necesario, se debe realizar modificaciones en los objetivos, tareas o resultados de aprendizaje. Cuando finaliza la actividad de AIT se realizará una tercera reunión. Durante esta sesión, se evalúan los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Las organizaciones pueden reflexionar sobre los beneficios y los retos encontrados durante la actividad. También se deben recoger sugerencias para actividades futuras de AIT para mejorar la experiencia general. Adicionalmente, se pueden programar más reuniones y ofrecer así un apoyo continuo a las organizaciones y estudiantes participantes.

- *Mecanismos de retroalimentación:* Implanta mecanismos de retroalimentación que permitan a las organizaciones brindar aportaciones sobre el diseño curricular, el ejercicio de los estudiantes y la calidad general de las experiencias de AIT (consulta la sección 6 para ver algunos posibles cuestionarios de evaluación de la calidad).

4.2. Capacitación y desarrollo del personal

Los cursos de formación y educación sirven como medio para construir redes y fomentar la colaboración entre los grupos de interés. Dotar al personal, incluidos los docentes y supervisores del puesto de trabajo, de los conocimientos y las habilidades necesarios es esencial para facilitar el éxito de las actividades de AIT. Las estrategias de capacitación y desarrollo incluyen:

- *Orientación y capacitación:* Brinda sesiones de orientación y programas de capacitación para educadores y supervisores del puesto de trabajo para familiarizarlos con los objetivos, las expectativas y las mejores prácticas de AIT.
- *Aprendizaje continuo:* Fomenta oportunidades de desarrollo profesional continuo para mantenerse actualizado sobre las tendencias de la industria, los avances pedagógicos y las estrategias para apoyar a los estudiantes con necesidades especiales.

El programa de formación desarrollado por el proyecto IN-WORK es un ejemplo de ello. Puedes acceder a recursos educativos gratuitos a través de la página web del proyecto IN-WORK.

4.3. Estableciendo redes de soporte

Las redes de apoyo eficaces tienen un papel fundamental en la creación de un entorno colectivo y enriquecedor que mejore el éxito de las actividades de AIT. Estas redes involucran a un grupo diverso de agentes que incluyen instituciones educativas, empleadores, estudiantes y servicios de apoyo. Todos estos agentes trabajando juntos hacia un objetivo común: facilitar experiencias prácticas significativas y con impacto. Los elementos clave para establecer redes de soporte incluyen:

- *Redes de pares:* Fomenta la creación de redes de pares entre los grupos de interés que participan en las actividades de AIT, permitiendo compartir experiencias e ideas.
- *Programas de tutoría:* Implementa programas de tutoría en los que estudiantes o profesionales experimentados asesoren a los recién llegados, brindándoles orientación y apoyo.
- *Recursos de apoyo:* Pone a disposición recursos como servicios de asesoramiento, apoyo para personas con discapacidad y asesores profesionales para ofrecer asistencia cuando sea necesario.
- *Participación de la comunidad:* Involucra a la comunidad en general, incluidos exalumnos y profesionales de la industria, para apoyar el crecimiento y desarrollo de los estudiantes.

En esencia, establecer y fomentar estas redes de apoyo no implica sólo conectar los grupos de interés sino también fomentar una cultura de colaboración, mejora continuada y responsabilidad compartida. Cuando estos elementos se combinan armoniosamente, el resultado es un ecosistema que mejora la calidad y el impacto de las actividades de AIT.



Creant un programa de tutoria

El programa "Pathway Mentors" ejemplifica cómo la colaboración entre instituciones educativas y empresas locales puede conducir a experiencias de tutoría significativas para estudiantes con necesidades especiales.

Descripción general El programa Pathway Mentors es una iniciativa de colaboración entre una universidad local y varias empresas destacadas de la comunidad. Su principal objetivo es proporcionar orientación y apoyo a los estudiantes con necesidades especiales cuando se embarcan en programas de AIT. El programa apareja a los estudiantes con mentores de estas empresas, creando un entorno enriquecedor que ayuda a los estudiantes a afrontar los retos y las oportunidades de sus experiencias.

de AIT.

Detalles del programa

1. Selección de los estudiantes. Los estudiantes elegibles para el programa Pathway Mentors son aquellos inscritos en actividades de AIT que tienen necesidades especiales. Los servicios de apoyo para personas con discapacidad de la universidad trabajan en colaboración con estos estudiantes para identificar sus requisitos y aspiraciones.
2. Reclutamiento de mentores. Empresas locales expresan su interés en participar como mentoras del programa. Nominan empleados apasionados por la tutoría y el apoyo a estudiantes en su crecimiento profesional.
3. Proceso de apareamiento. Los coordinadores de la universidad aparejan con cuidado a los estudiantes con los mentores basándose en factores como los objetivos profesionales del estudiante, sus intereses y la experiencia del mentor. Esto asegura una relación de tutoría significativa y productiva.
4. Orientación y formación. Antes de que comience el programa, tanto los estudiantes como los mentores deben asistir a una sesión de orientación. Esta sesión cubre los objetivos, las expectativas y las prácticas efectivas de tutoría del programa. La universidad también proporciona recursos para satisfacer las necesidades especiales de los estudiantes.
5. Apoyo continuado. A lo largo de la experiencia de AIT, los mentores ofrecen orientación sobre la etiqueta en el puesto de trabajo, desarrollo profesional y tareas específicas relacionadas con los roles de los estudiantes. También ayudan a crear entornos de trabajo inclusivos que tengan en cuenta los requisitos únicos de los estudiantes.

6. Registros regulares. Los mentores y los estudiantes programan reuniones de control periódicas para discutir el progreso, abordar inquietudes y establecer metas. Estas reuniones ayudan a construir una relación de apoyo y garantizar que se satisfacen las necesidades de los estudiantes.
7. Oportunidades de establecer contactos. El programa organiza eventos y talleres de creación de red donde los estudiantes pueden interactuar con los compañeros y otros profesionales. Esto ayuda a los estudiantes a ampliar su red profesional y conocer más empresas.
8. Evaluación y retroalimentación. Al final de la experiencia de AIT, estudiantes, mentores y representantes universitarios se reúnen para evaluar la efectividad del programa. Los comentarios se recopilan y se utilizan para mejorar el programa para futuros participantes.

Resultado:

Este programa de tutoría crea un ecosistema de aprendizaje dinámico donde los grupos de interés trabajan juntas para alcanzar objetivos comunes. Este compromiso fortalece las relaciones, genera confianza y promueve un sentido de responsabilidad compartida entre todos los participantes.

Como resultado, el programa de tutoría se convierte en un catalizador para la participación de los grupos de interés, facilitando el diálogo, el aprendizaje y la colaboración continuos que pueden conducir a un entorno educativo y profesional más inclusivo y solidario.

5 . Valor añadido de la AIT para los grupos de interés

En esta sección, profundizamos en el concepto de valor añadido de los programas de AIT para los grupos de interés, enfocándonos particularmente en estudiantes, instituciones educativas, empleadores, proveedores de servicios para personas con discapacidad, agencias gubernamentales y la comunidad en general. Exploraremos cómo definir, medir, demostrar y mostrar los beneficios y resultados de la AIT para fomentar una participación más significativa de los grupos de interés.

Las organizaciones anfitrionas pueden obtener numerosos beneficios a través de la AIT, incluidos un aumento de la capacidad de trabajo, una influencia positiva en la cultura del puesto de trabajo, mejores perspectivas de contratación, oportunidades de desarrollo del personal y vínculos más fuertes con las instituciones educativas, como señalaron Fleming et al. (2023). Aun así, es esencial reconocer que los riesgos también acompañan estas ventajas. Estos riesgos incluyen cuestiones relacionadas con la confidencialidad, la participación de los estudiantes y el comportamiento. De particular preocupación es el comportamiento de los estudiantes en disciplinas en las que interactúan directamente con clientes, pacientes o el público en general (Fleming & Hay, 2021). En la siguiente sección encontrarás algunas sugerencias sobre cómo definir y medir el valor añadido de la AIT para los grupos de interés.

5.1. Definición y evaluación del valor añadido de la AIT para los grupos de interés

Definir y medir el valor añadido de AIT para los grupos de interés es un esfuerzo conjunto. Requiere una comprensión integral de las diversas expectativas y resultados esperados por cada una de las partes interesadas. A continuación, se detallan algunos pasos que ayudarán a guiar este proceso:

- *Identificar las métricas clave:* Comienza por identificar métricas e indicadores clave que estén alineado con las metas y los objetivos de cada parte interesada.
- *Recogida y análisis de datos:* Implementa mecanismos sólidos de recopilación y análisis de datos para hacer un seguimiento del progreso y medir el valor añadido de la AIT. Esto puede implicar hacer encuestas, entrevistas, establecer mecanismos de retroalimentación y evaluaciones del desarrollo.
- *Evaluación comparativa:* Compara los resultados de los programas de AIT con los puntos de referencia y las mejores prácticas. La evaluación comparativa puede proporcionar información valiosa sobre la eficacia del programa y su impacto en los grupos de interés.
- *Análisis coste-beneficio:* Evalúa las inversiones financieras realizadas en los programas de AIT y compararlas con los beneficios tangibles obtenidos por los diferentes grupos de interés. Este análisis coste-beneficio puede proporcionar una imagen clara del valor añadido.



Definir algunas métricas clave

A continuación, presentamos algunas métricas que pueden servir como base para comprender cómo medir el valor añadido de un programa de AIT para las diferentes partes involucradas.

Instituciones educativas

Índice de educación inclusiva: Mide el nivel de inclusión en la institución educativa mediante la realización de encuestas periódicas entre estudiantes, profesores y personal. Evalúa factores como la disponibilidad de servicios de accesibilidad, la promoción de la diversidad y la inclusión en los planes de estudio i el sentido general de pertenencia entre varios grupos de estudiantes.

Tasa de éxito de los graduados: Mide la tasa de éxito de los graduados del programa de AIT en términos inserción laboral en su campo, promociones o avances profesionales significativos dentro de un periodo de tiempo específico posterior a la graduación.

Calidad de los programas educativos. Evalúa las mejoras en la calidad del programa educativo basándose en la retroalimentación y los conocimientos adquiridos de las experiencias de AIT, mejorando el plan de estudios y los métodos de enseñanza de la institución.

Estudiantes

Tasa de empleo: Mide el porcentaje de estudiantes que consiguen empleo en el campo de estudio dentro de un periodo de tiempo específico tras completar un programa de AIT, aspecto que refleja el impacto del programa en las perspectivas profesionales de los estudiantes.

Desarrollo de habilidades: Evalúa la adquisición de habilidades específicas durante la experiencia de AIT a través de evaluaciones previas y posteriores al programa, mostrando las habilidades adquiridas.

Experiencia de aprendizaje mejorada: Encuesta a los estudiantes para evaluar cómo la AIT ha enriquecido su experiencia de aprendizaje general, contribuyendo al crecimiento personal y profesional.

Empresas, ONGs y sociedades del tercer sector:

Resultados del proyecto: Evalúa los resultados tangibles de los proyectos o trabajos completados por los participantes de AIT, como el lanzamiento de nuevas iniciativas, aumento de ingresos, ahorro de costes o impacto social.

Impacto del talento: Mide la eficacia de los programas de AIT a la hora de crear una reserva de talentos para las organizaciones mediante el seguimiento del número de exparticipantes de AIT contratados para puestos de trabajo a tiempo completo.

Índice de cultura laboral inclusiva: Mide la inclusión de la cultura laboral mediante la realización de encuestas periódicas entre los empleados. Esta métrica ayuda a la empresa a medir la eficacia de

sus esfuerzos para fomentar una cultura inclusiva y puede guiar las iniciativas y las mejoras continuas.

Profesores e instructores

Mejora del plan de estudios: Evalúa el impacto de las experiencias de AIT en la mejora del plan de estudios, incluida la integración de ejemplos del mundo real y los conocimientos de la industria en los diferentes cursos.

Satisfacción de los estudiantes: Mide el impacto en la mejora de la satisfacción de los estudiantes en comparación de su nivel de satisfacción inicial antes de comenzar el curso.

Desarrollo profesional del profesorado: Evalúa las oportunidades de desarrollo profesional brindadas a profesores e instructores mediante la participación en programas de AIT, incluida la capacitación y el desarrollo de habilidades.

Servicios de apoyo

Accesibilidad y eficacia del alojamiento: Evalúa la efectividad de las adaptaciones y las medidas de accesibilidad proporcionadas a los estudiantes durante los programas de AIT para asegurar un apoyo equitativo.

Progreso del estudiante: Monitoriza el progreso y los resultados de los estudiantes con necesidades especiales que participan en actividades de AIT, incluido el desarrollo de sus habilidades y los resultados laborales.

Satisfacción de los estudiantes: Recopila comentarios de los estudiantes sobre la calidad y la eficacia de los servicios de apoyo durante sus experiencias de AIT, asegurando una mejora continua.

Organismos sociales y sanitarios que dan apoyo a los jóvenes con necesidades especiales

Impacto del programa: Evalúa el impacto de los programas de AIT en los resultados sociales, emocionales y de salud de los jóvenes con necesidades especiales, incluida la mejora de habilidades, independencia y bienestar.

Satisfacción del cliente: Realiza encuestas de satisfacción entre los estudiantes que reciben apoyo de estos organismos para medir la satisfacción con los programas y servicios de AIT. *Nivel de colaboración :* Evalúa el nivel de colaboración y asociación entre los organismos sociales

i de salud y los programas de AIT, asegurando la alineación con los objetivos de apoyo.

5.2 Demostración de los beneficios y resultados de la participación en actividades de AIT

Demostrar los beneficios y los resultados de la participación de AIT es esencial para generar confianza y compromiso de los grupos de interés con estos programas. A continuación, se explica cómo mostrar eficazmente el impacto positivo de la AIT:

- *La generación del informe:* Crea informes detallados que destaquen los resultados cuantitativos y cualitativos de la participación de AIT. Estos informes deben adaptarse a cada grupo de partes interesadas y deben articular claramente los beneficios obtenidos.
- *Estudios de caso:* Elabora estudios de caso que muestren ejemplos específicos de experiencias de AIT con éxito. Resalta cómo estas experiencias han afectado positivamente a los estudiantes, las instituciones educativas, los empleadores y la comunidad.
- *Testimonios y evidencias:* Recopila testimonios y evidencias de los agentes que se hayan beneficiado directamente de los programas de AIT. Las historias personales y las evidencias pueden ser herramientas poderosas para ilustrar el valor añadido.
- *Representaciones visuales:* Utiliza representaciones visuales como infografías, cuadros y gráficos para transmitir datos y resultados complejos de una manera más accesible y atractiva.
- *Informes anuales:* Considera la posibilidad de crear informes anuales dedicados al impacto de los programas de AIT con testimonios, historias de éxito y datos estadísticos. Estos informes se pueden compartir con los grupos de interés y la comunidad en general.

5.3. Mostrando historias de éxito e impacto para la participación de los grupos de interés

Para fomentar la participación de los grupos de interés es crucial no sólo demostrar el valor añadido de la AIT sino también mostrar activamente las historias de éxito y el impacto más amplio del programa. Aquí te damos algunas ideas para mostrar este impacto:

- *Historias de éxito:* Compartir historias de éxito de estudiantes que hayan prosperado en entornos de AIT, destacando el crecimiento personal y profesional. Esto humaniza el impacto de la AIT.
- *Impacto en el desarrollo profesional:* Ilustra cómo la participación en proyectos de AIT ha afectado positivamente el desarrollo profesional de los estudiantes, mostrando ejemplos de estudiantes que obtuvieron oportunidades laborales significativas como resultado.
- *Participación de la comunidad:* Enfatiza cómo los programas de AIT contribuyen a la comunidad local. Muestra iniciativas o proyectos realizados por estudiantes que hayan marcado una diferencia tangible en la comunidad.

- *Eventos de compromiso:* Organiza eventos de participación, como seminarios, paneles de discusión o conferencias, donde los grupos de interés puedan compartir sus experiencias y conocimientos relacionados con la participación en actividades de AIT.
- *Plataformas interactivas:* Crea plataformas interactivas en línea o canales de redes sociales donde los grupos de interés puedan interactuar con historias de éxito, compartir sus experiencias y conectarse con otras personas involucradas en AIT.



Historias para inspirarte

En este estudio de caso te mostramos el impacto de una iniciativa de AIT que tuvo un impacto positivo en los estudiantes, las instituciones educativas, los empleadores y la comunidad.

El programa

Esta iniciativa pionera de AIT, conocida como el programa "Innovadores tecnológicos para la comunidad", se estableció mediante la colaboración entre una universidad local, diferentes empresas de tecnología y organizaciones comunitarias. Su objetivo es empoderar a los jóvenes con discapacidad visual que enfrentan tasas de ocupación bajas. El programa busca involucrar a estos jóvenes en proyectos para desarrollar aplicaciones accesibles (AA) destinadas a mejorar la independencia y la calidad de vida de las personas con discapacidad visual.

Resultados positivos

Estudiantes

Habilidades mejoradas. Los participantes en la AIT adquirieron habilidades prácticas directamente aplicables a sus carreras. Esto aumentó significativamente su competitividad en el mercado laboral.

Crecimiento personal. Los estudiantes informaron de mejoras sustanciales en la confianza en sí mismos, la adaptabilidad y la capacidad de resolución de problemas para hacer frente a retos del mundo real.

Oportunidades profesionales. Un número notable de participantes en la AIT recibió ofertas de trabajo de empresas asociadas. Rompieron las barreras al empleo para las personas con discapacidad visual.

Instituciones educacionales

Reputación mejorada: La reputación de la Universidad como centro de aprendizaje experiencial y de participación comunitaria experimentó un impulso sustancial.

Aprendizaje mejorado: El programa de AIT mejoró la calidad general de la educación gracias a ofrecer a los estudiantes una experiencia de aprendizaje integral y práctica.

Aumento de la matrícula: El rotundo éxito del programa atrajo un aumento en la inscripción a cursos relacionados, ampliando aún más el acceso a la educación para las personas con discapacidad visual.

Empleadores

Mano de obra calificada. Las empresas asociadas obtuvieron acceso a un grupo de personas con talento, motivadas y competentes en tecnologías relevantes para la industria.

Innovación. Los participantes en la AIT aportaron nuevas perspectivas e ideas al puesto de trabajo, revitalizando la cultura corporativa.

Participación de la comunidad. Los empleadores recibieron reconocimiento y buena voluntad de la comunidad por su participación activa en el desarrollo juvenil, consolidando su compromiso con la responsabilidad social corporativa.

Comunidad

Crecimiento económico. El programa impulsó el crecimiento económico. Se crearon oportunidades de empleo, fomentando el crecimiento empresarial local y se atrajeron nuevas inversiones.

Juventud apoderada. Los jóvenes de la comunidad tuvieron acceso a recursos educativos y tutorías y cultivaron un sentido de esperanza y aspiración.

Conclusión

Este estudio de caso sirve como testimonio de cómo un programa de AIT bien estructurado puede actuar como catalizador para un cambio positivo. Al dotar a los estudiantes de habilidades esenciales, mejorar la reputación de las instituciones educativas, proporcionar a los empleadores talentos de primer nivel y enriquecer la comunidad, las iniciativas AIT crean un escenario simbiótico donde todos ganan, que empodera a las personas y transforma las sociedades.



Comparte tus resultados

No pierdas la oportunidad de compartir tus historias AIT con tu audiencia a través de las redes sociales.



¡Experiencias emocionantes! Nuestro programa de Desarrollo de Aplicaciones Accesibles ha añadido un valor increíble a la comunidad. Estudiantes con discapacidad visual + Empresas tecnológicas + Organizaciones comunitarias = Soluciones tecnológicas transformadoras!

Descubre cómo estamos marcando la diferencia. ¡Únete a nosotros! # InnovationForAll #AIT

6 . Recursos y herramientas

En esta sección, proporcionamos un modelo de convenio de colaboración educativa y plantillas de cuestionarios que pueden servir como base para evaluar la experiencia de AIT desde la perspectiva de los diferentes agentes involucrados.

6.1. Plantilla de convenio de colaboración

A continuación puedes encontrar un ejemplo de convenio de colaboración educativa.



Adapta la plantilla a tus necesidades

Acuerdo de cooperación educativa entre [insertar nombre del centro educativo], [insertar nombre de la organización anfitriona] y [insertar nombre del estudiante] para la implementación de un proyecto educativo. Partes presentes

D'una banda, el Sr./Sra. [insertar el nom del responsable de la institució educativa].

Por otra parte, el Sr./Sra. [insertar el nombre del responsable de la entidad externa] y el estudiante [insertar nombre del estudiante], estudiante de [insertar carrera del estudiante], en adelante llamado "el estudiante".

DECLARACIÓN

1. Este acuerdo se rige para [insertar referencias al marco legal de tu área geográfica], que regula los términos y condiciones para la inclusión de personas que participan en programas de formación.
2. La entidad col laboradora está interesada en cooperar con [insertar el nombre de la institución educativa] y reconoce la necesidad de que los estudiantes adquieran experiencia práctica. Por lo tanto, consideran que la colaboración mutua es lo mejor para ellos.

ACUERDO

1. Este acuerdo tiene por objeto establecer las condiciones de colaboración para que el estudiante [insertar nombre del estudiante] realice prácticas curriculares o extracurriculares en las instalaciones de la entidad colaboradora.
2. La realización de estas prácticas no establece ninguna relación laboral entre la entidad colectiva y el estudiante. Los estudiantes que tengan relación contractual existente con la entidad colaboradora no podrán hacer prácticas con la misma.
3. La entidad col laboradora podrá facilitar al estudiante una ayuda económica en forma de beca. En caso de existir este acuerdo, el importe y la forma de pago se especificarán en el proyecto de formación.

Si el estudiante recibe una compensación en forma de beca, la empresa deberá cumplir la normativa aplicable [incluir, en su caso, referencias al marco legal de tu área geográfica].

4. La colaboración en virtud de este acuerdo se plasma en un proyecto educativo, que deberá adjuntarse como documento aparte. El proyecto educativo debe ser verificado y firmado por los responsables de las prácticas estudiantiles de cada parte, así como por el propio estudiante.

El proyecto educativo, que tiene la misma duración que el periodo de prácticas, debe incluir disposiciones para la protección de los datos personales del estudiante, un acuerdo de confidencialidad entre entidad colaboradora y el estudiante, la cobertura del seguro del estudiante e información sobre la seguridad y la salud de entidad colaboradora. Normativa de prevención de riesgos laborales.

5. Tutoría académica. El estudiante tendrá como tutor académico [insertar el nombre del tutor universitario], responsable de la supervisión efectiva del proyecto educativo, brindando apoyo al estudiante en la elaboración del informe y realizando el proceso de evaluación de las prácticas.
6. Tutorías a la entidad col laboradora. La entidad colaboradora nombrará, entre sus profesionales, a un tutor que se encargará de orientar y supervisar el trabajo del estudiante, proporcionar información sobre la organización y el funcionamiento de la entidad colaboradora, establecer el plan de trabajo y emitir el informe final de evaluación de la misma.
7. Plan de seguimiento y criterios de evaluación. La calificación académica es responsabilidad exclusiva del tutor académico. No obstante, una vez finalizado el proyecto educativo, y de acuerdo con el modelo facilitado por la Universidad, el tutor de la entidad colaboradora emitirá un informe final de evaluación de las competencias genéricas y específicas recogidas en el proyecto

educativo. Los criterios de evaluación se especificarán en el proyecto educativo, teniendo en cuenta la naturaleza del proyecto educativo.

8. Finalización anticipada. El estudiante se compromete a comunicar a la entidad colaboradora, con una antelación mínima de 15 días, la intención de dar por finalizado el proyecto educativo antes de la fecha de finalización prevista.
9. Política de permisos estudiantil. El estudiante podrá ausentarse el tiempo necesario para obligaciones académicas o participación en órganos de gobierno y representación de la universidad, motivos de salud, u otros casos acordados con la entidad colaboradora y la universidad.
10. Causas de finalización. Las posibles causas para acabar este acuerdo son las siguientes:
 - i. Vencimiento de la fecha de finalización.
 - ii. Finalización de la relación académica entre el estudiante y [insertar el nombre de la institución educativa].
 - iii. Mutuo acord de les parts.
 - iv. Incumplimiento de las obligaciones asumidas por las partes en este acuerdo.
 - v. Causas generales establecidas por la legislación aplicable.
11. Causas de expulsión de estudiantes. Los motivos para expulsar a un estudiante incluirán:
 - i. Incumplimiento grave de las obligaciones establecidas en la cláusula séptima del presente acuerdo.
 - ii. Conducta inadecuada por parte del estudiante.
12. Situaciones de discriminación o acoso. Los proyectos educativos deben hacerse basándose en principios de igualdad, no discriminación y tolerancia cero ante el acoso.
13. Derechos de propiedad intelectual e industrial. El estudiante tiene derechos de propiedad intelectual e industrial sobre las tareas, las investigaciones realizadas o los resultados obtenidos, de acuerdo con la legislación pertinente.
14. Duración del acuerdo. Este acuerdo entrará en vigor el día de su firma y tendrá una duración de [insertar la duración del proyecto educativo]. No obstante, antes del vencimiento, las partes pueden acordar expresamente su prórroga en las condiciones que consideren oportunas y en el marco de la legislación aplicable.
15. Marco legal y resolución de conflictos. Cualquier diferencia y desacuerdo que puedan surgir en la interpretación y aplicación de este acuerdo, así como cualquier otro aspecto de la relación iniciada entre ambas instituciones no previsto en este acuerdo, serán resueltos conjuntamente por las partes. Si ello no fuera posible, se someterá a la jurisdicción del contencioso administrativo.
16. Los interesados firman este acuerdo en el lugar y fecha que se indican a continuación.

6 .2. Plantillas y herramientas para la planificación y evaluación

Tener acceso a los recursos y herramientas adecuados es fundamental para la implementación con éxito de las actividades de AIT. En esta sección consideramos las encuestas de retroalimentación para recopilar comentarios de estudiantes, educadores y socios organizacionales para medir la efectividad de las experiencias de AIT e identificar áreas de mejora. Recopilar comentarios de las diferentes partes involucradas en los programas AIT proporciona perspectivas y conocimientos valiosos. Sin esta retroalimentación es imposible detectar áreas de mejora y construir relaciones que perduren en el tiempo.

Considera estos enfoques para recopilar comentarios:

- Encuestas a estudiantes. Administra encuestas a los estudiantes para recoger sus experiencias, retos y sugerencias de mejora durante las actividades de AIT.
- Comentarios del docente y del supervisor. Recopila comentarios de educadores y supervisores del puesto de trabajo sobre el ejercicio, el compromiso y las áreas de crecimiento de los estudiantes.
- Comentarios de los socios externos. Solicita aportaciones de los socios externos para evaluar la alineación de las actividades de AIT con las necesidades y expectativas de las entidades colaboradoras. Las instituciones educativas van a cargo de recopilar comentarios de las empresas comerciales y ONG donde los estudiantes realizaron actividades de AIT.



Cuestionario para estudiantes (ejemplo)

Gracias por aceptar evaluar nuestro programa de AIT. Tus comentarios nos ayudarán a mejorar la calidad de nuestro programa y garantizar que satisface las necesidades de los participantes.

Si os gusta responde las siguientes preguntas según la evaluación de tu experiencia.

1. ¿Cuál es la relevancia de las actividades de AIT para tus aspiraciones profesionales actuales o futuras?

No relevante	Ligeramente relevante	Por irrelevante de relevante	Moderadamente relevante	Muy relevante
1.	2.	3.	4.	5.

2. ¿Cuál es la relevancia de las actividades de AIT para ayudarte a adquirir conocimientos y habilidades relevantes para entrar en el mercado laboral?

No relevante	Ligeramente relevante	Por irrelevante de relevante	Moderadamente relevante	Muy relevante
1.	2.	3.	4.	5.

3. ¿En qué medida consideras que las actividades de AIT se han adaptado a tu estilo y preferencias personales de aprendizaje?

No alineada	Ligeramente alineada	Moderadamente mal	Muy alineada	Perfectamente alineada
1.	2.	3.	4.	5.

4. ¿En qué medida crees que las actividades de AIT se alinearon con los resultados y objetivos de aprendizaje establecidos?

No alineado	Poco alineado	Moderadamente alineado	Muy alineado	Perfectamente alineado
1.	2.	3.	4.	5.

5. ¿En qué medida fueron consistentes las actividades de AIT en términos de alcanzar los resultados y los objetivos de aprendizaje esperados?

No hay	Ligeramente consistente	Moderadamente consistente	Muy consistente	Perfectamente consistente
1.	2.	3.	4.	5.

6. ¿Cómo valoras la flexibilidad y adaptabilidad de los métodos y herramientas utilizados en las actividades de AIT?

Inflexible i no adaptable	Ligeramente flexible y adaptable	Moderadamente flexible y adaptable	Muy flexible y adaptable.	Extremadamente flexible y adaptable
1.	2.	3.	4.	5.

7. ¿Cómo valoras la eficacia de las sesiones de capacitación y orientación previas a la AIT para prepararlo para abordar los desafíos específicos relacionados con la discapacidad?

Muy ineficaz	Ineficaz	Neutral	Eficaç	Muy efectiva
1.	2.	3.	4.	5.

8. Valora tu satisfacción con la experiencia general de AIT

Muy insatisfecho	D'alguna manera insatisfet	Neutral	D'alguna manera satisfet	Muy satisfecho
1.	2.	3.	4.	5.

9. ¿En qué medida crees que las actividades de AIT te han ayudado a desarrollar una comprensión y una apreciación más profundas de la diversidad y la inclusión en el puesto de trabajo?

Nul la contribución	Contribución mínima	Contribución moderada	Alta contribución	Contribución excepcional
1.	2.	3.	4.	5.

10. ¿Cuál es la probabilidad de que recomiendas las actividades de AIT a otras personas?

Muy improbable	Poc probable	Neutral	Probable	Muy probable
1.	2.	3.	4.	5.

11. ¿Qué aspectos de la AIT consideras particularmente útiles o desafiantes? Si os gusta, describáselos.

12. ¿Cómo podríamos mejorar AIT para satisfacer mejor tus necesidades y ser más eficaces?

Gracias por invertir tu tiempo y completar este cuestionario. Los comentarios como evaluador externo son valiosos para nosotros y apreciamos tus comentarios.



Cuestionario para profesores, personal y organizaciones externas (ejemplo)

Gracias por aceptar evaluar nuestro programa AIT. Tus comentarios nos ayudarán a mejorar la calidad de nuestro programa y garantizar que satisface las necesidades de los participantes.

Si os gusta responde las siguientes preguntas según la evaluación de vuestra experiencia.

1. ¿Cuál es la relevancia de las actividades de AIT para las aspiraciones profesionales actuales o futuras de los estudiantes con necesidades especiales?

No relevante	Ligeramente relevante	Por irrelevante de relevante	Moderadamente relevante	Muy relevante
1.	2.	3.	4.	5.

2. ¿Cuál es la relevancia de las actividades de AIT para ayudar a los estudiantes con necesidades especiales a adquirir conocimientos y habilidades que son relevantes para entrar al mercado laboral?

No relevante	Ligeramente relevante	Por irrelevante de relevante	Moderadamente relevante	Muy relevante
1.	2.	3.	4.	5.

3. ¿En qué medida consideras que las actividades de AIT se han adaptado al estilo y preferencias personales de aprendizaje del estudiante?

No alineada	Ligeramente alineada	Moderadamente mal	Muy alineada	Perfectamente alineada
1.	2.	3.	4.	5.

4. ¿En qué medida crees que las actividades de AIT se alinearon con los resultados y objetivos de aprendizaje establecidos?

No alineado	Poco alineado	Moderadamente alineado	Muy alineado	Perfectamente alineado
1.	2.	3.	4.	5.

5. ¿En qué medida fueron consistentes las actividades de AIT en términos de alcanzar los resultados y los objetivos de aprendizaje esperados?

No hay	Algo consistente	Moderadamente consistente	muy consistente	Completamente consistente
1.	2.	3.	4.	5.

6. ¿Cómo valoras la flexibilidad y adaptabilidad de los métodos y herramientas utilizados en las actividades de AIT??

Inflexible i no adaptable	Ligeramente flexible y adaptable	Moderadamente flexible y adaptable	Muy flexible y adaptable.	Extremadamente flexible y adaptable
1.	2.	3.	4.	5.

7. ¿Cómo valoras la colaboración y la comunicación entre docentes y entidad en la implementación de adaptaciones y apoyo para los estudiantes con necesidades especiales?

Muy ineficaz	Ineficaz	Neutral	Eficaç	Muy efectiva
1.	2.	3.	4.	5.

8. Valora tu satisfacción con la experiencia general de AIT

Muy insatisfecho	D'alguna manera insatisfet	Neutral	D'alguna manera satisfet	Muy Satisfecho
1.	2.	3.	4.	5.

9. ¿En qué medida crees que las actividades de AIT ayudan a desarrollar una comprensión y apreciación más profunda de la diversidad y la inclusión en su institución?

Nul la contribución	Contribución mínima	Contribución moderada	Alta contribución	Contribución excepcional
1.	2.	3.	4.	5.

10. ¿Cuál es la probabilidad de que recomiendas las actividades de AIT a otras personas?

Muy improbable	Poc probable	Neutral	Probable	Muy probable
1.	2.	3.	4.	5.

11. ¿Qué aspectos de la AIT consideras particularmente útiles o desafiantes? Si os gusta, describíselos

12. ¿Cómo podríamos mejorar la AIT para satisfacer mejor las necesidades de los estudiantes con necesidades especiales y aumentar su eficacia?

Gracias por invertir tu tiempo y completar este cuestionario. Los comentarios como evaluador externo son valiosos para nosotros y apreciamos tus comentarios.



Historias para inspirarte

A continuación mostramos la utilidad de la encuesta anterior para detectar problemas que afectan a la participación de los grupos de interés. No es un caso real.

El caso

La Universidad de Mars analiza los resultados de la encuesta del programa de AIT para identificar problemas y oportunidades. Quince empresas han participado en la encuesta valorando la experiencia.

Resultados de la encuesta

En respuesta a la Pregunta 1, alrededor del 80% de las empresas participantes consideran que las actividades de AIT son muy relevantes para los estudiantes con necesidades especiales. En relación a la pregunta 2, aproximadamente el 75% de las empresas cree que las actividades de AIT ayudan eficazmente a los estudiantes con necesidades especiales a adquirir conocimientos y habilidades. Las empresas perciben favorablemente la alineación con diversos estilos de aprendizaje, y más del 60% la califica como moderadamente relevante o muy relevante.

En respuesta a la pregunta 4, aproximadamente el 70% de las empresas encuestadas encontraron una fuerte alineación entre las actividades de AIT y los resultados y los objetivos del aprendizaje. La pregunta 5 mostró que un 65% de los encuestados cree en la calidad del programa. Además, aproximadamente el 70% de las empresas consideró que los métodos y herramientas utilizados eran muy flexibles y adaptables. Aun así, la pregunta 7 pone sobre la mesa algunos problemas en

la colaboración y la comunicación entre educadores y empleadores. Aquí, un 40% sugirió que hay margen de mejora. Finalmente, la pregunta 8 reveló una satisfacción general positiva.

Problema detectado: Baja satisfacción con la colaboración .

Explicación

Los resultados de la encuesta resaltaron un problema importante en forma de baja satisfacción con la colaboración y la comunicación entre educadores y empleadores, con aproximadamente el 40% de las empresas calificando este aspecto como neutral. Esto indica retos potenciales y la necesidad de establecer canales de comunicación efectivos y esfuerzos de colaboración dentro del programa de AIT.

Impacto en la participación de los grupos de interés

La comunicación y colaboración inadecuadas entre educadores y empleadores pueden obstaculizar la integración de los estudiantes en el puesto de trabajo y afectar la calidad de la experiencia de aprendizaje. Esto puede, al mismo tiempo conducir a una menor participación de los grupos de interés, ya que ambas partes pueden estar menos motivadas para participar activamente.

Acción sugerida

Para abordar el problema de la baja satisfacción con la colaboración , se pueden implementar diferentes acciones. Por ejemplo:

- Comunicación mejorada con reuniones periódicas y sesiones de retroalimentación.
- Organizar sesiones de capacitación para educadores y empleadores para mejorar la comprensión de las funciones y responsabilidades de cada uno.

Si se toman las acciones recomendadas, el programa de AIT puede mejorar la colaboración entre los grupos de interés, lo que conducirá a mejores resultados del programa y una mayor participación de los grupos de interés.

7 . Conclusión

A lo largo de esta guía, nos hemos embarcado en un viaje para analizar las complejidades de la participación de los diferentes grupos de interés en programas de AIT para estudiantes con necesidades especiales y discapacidad. Nuestro objetivo compartido ha sido fomentar un ecosistema de AIT más inclusivo y accesible que permita a todos prosperar. Las siguientes conclusiones subrayan la importancia de nuestro esfuerzo:

1. *Orientación holística.* Esta guía brinda una orientación integral, y reconoce los desafíos y oportunidades únicos que presentan los programas AIT para estudiantes con necesidades especiales y discapacidad. Sirve como hoja de ruta para crear experiencias significativas y transformadoras que no dejen a nadie atrás.
2. *La inclusión como piedra angular.* Hemos enfatizado el papel fundamental de la inclusión en la configuración de entornos de aprendizaje donde todos los estudiantes puedan participar activamente y tener éxito.
3. *El poder de la comunicación efectiva.* La participación con éxito de los grupos de interés depende de una comunicación efectiva.
4. *Codiseño para el éxito.* A lo largo de la exploración de la participación de los grupos de interés en programas de AIT para estudiantes con necesidades especiales y discapacidad, hemos enfatizado el papel fundamental del codiseño . El codiseño no es sólo una práctica cualquiera, es la base sobre la que se construye el compromiso.
5. *Demostrar valor tangible.* Para finalizar, hemos explorado el valor añadido de los programas de AIT para todos los grupos de interés. Estos programas son transformadores y ofrecen beneficios que se extienden más allá del ámbito de la educación. Esta guía muestra los resultados y beneficios tangibles que la participación en actividades de AIT proporcional a los docentes, estudiantes, empleadores y la comunidad en general.

Para finalizar, queremos extender nuestro agradecimiento más profundo por tu compromiso en la mejora de la educación de los estudiantes con necesidades especiales y discapacidad. A medida que te embarques en el viaje para implementar las estrategias y los conocimientos compartidos en esta guía, te invitamos a considerar el impacto que tus esfuerzos tendrán en las vidas de estos estudiantes y la comunidad en general.

Todos somos arquitectos del cambio, creadores de oportunidades y defensores de la inclusión. Esperamos que esta guía sea un recurso valioso para ti, y que tu dedicación a actividades de AIT siga dando forma a un futuro más inclusivo para todos. Tu trabajo no es sólo significativo, sino transformador. Esconde la promesa de un mundo donde cada persona debe poder progresar, con independencia de sus habilidades.

8. Referencias

- ADA (2023). Ley de Rehabilitación, 29 CFR Parte 1630. Ley de Discapacidades Visuales en el Lugar de Trabajo y Estadounidenses con Discapacidades.
- Cocks, E., & Thoresen, S.H. (2013). *Barreras y facilitadores que afectan la finalización de los cursos por parte de los aprendices y aprendices con discapacidades*. Centro Nacional de Investigación en Educación Profesional.
- Educación Cooperativa y Aprendizaje Integrado en el Trabajo de Canadá (CEWIL Canadá). (2018). Definiciones de WIL. Disponible a:
https://www.cewilcanada.ca/_Library/Rebrand_CEWIL/WIL-Def-Final.pdf
- Dollinger, M., Finneran, R., & Ajjawi, R. (2022). Exploració d'experiències estudiants per a discapacitats en Work-Integrated Learning. *Revista de Política y Gestión de la Educación Superior*. <https://doi.org/10.1080/1360080X.2022.2129317>
- Fleming, J., & Hay, K. (2021). Comprender los riesgos del aprendizaje integrado en el trabajo. *Revista Internacional de Aprendizaje Integrado en el Trabajo*, 22(2), 167-181.
- Fleming, J., Ferns, SJ y Zegwaard, KE (2023). Beneficios del aprendizaje integrado en el trabajo para las organizaciones anfitrionas. En *The Routledge International Handbook of Work-Integrated Learning* (pp. 113-130). Routledge.
- Herón, R. (2005). *Trabajo y análisis del trabajo: lineamientos para la identificación del empleo por persona por discapacidad*. Organización Internacional del Trabajo.
- Itano-Boase, M., Wijesingha, R., Cukier, W., Latif, R., & Hon, H. (2021). Exploració diversitat e inclusió en el aprendizaje integrado en el trabajo: un enfoque de modelo ecológico. *Revista Internacional de Aprendizaje Integrado en el Trabajo*, 22(3), 253-269.
- McRae, N., & Johnston, N. (2016). Desarrollo de una propuesta de marco global de aprendizaje integrado en el trabajo. *Revista Asia-Pacífico de Educación Cooperativa*, 17(4), 337-348.
- McRae, N., Pretti, T.J., & Church, D. (2018). *Marco de calidad del aprendizaje integrado en el trabajo*, AAA. Waterloo: Universitat de Waterloo, Centre per a l'Advancement of Cooperative Education.
- Punch, R (2016). El empleo y los adultos sordos o con problemas de audición: estado actual y experiencias de barreras, adaptaciones y estrés en el lugar de trabajo. *Anales Americanos de los Sordos*, 161, 384-397. doi: 10.1353/aad.2016.0028.
- Zwilling, M., & Levy, B. (2022). Qué tan bien el diseño ambiental puede adaptarse a una persona con trastorno del espectro autista (TEA): un análisis de procesamiento del lenguaje natural. *Revista Internacional de Investigación Ambiental y Salud Pública*, 19(9), 5037. Disponible a:
<http://dx.doi.org/10.3390/ijerph19095037> Autors: projecte IN-WORK

Contacto: info@in-work-project.eu

Citación: Proyecto IN-WORK (2023). Guía metodológica para la participación de los grupos de interés (D2.3). Comunidades inclusivas en el trabajo (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Disponible en <https://www.in-work-project.eu/>

Este documento sólo está disponible electrónicamente.

Esta publicación se basa en los resultados del proyecto IN-WORK – Comunidades Inclusivas al Trabajo. Está cofinanciado con el apoyo de la Comisión Europea.

IN-WORK-proyete núm. 2022-1-IT02-KA220-HED-000087184.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



	<p>Este trabajo está bajo la licencia de Atribución-No Comercial- CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)</p>
<p>Eres libre de: Compartir: copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato; y Adaptar: remezclar, transformar y construir sobre el material. El licenciante no puede revocar estas libertades siempre que se cumplan los términos de la licencia. Bajo las siguientes condiciones:</p>	
	<p>Atribución: debes dar el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se hicieron cambios. Puedes hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciadore te ha apoyado a ti o al uso.</p>
	<p>No comercial: no puedes utilizar el material con fines comerciales.</p>
	<p>Compartir: si remezclas, transformas o construyes sobre el material, debes distribuir tus contribuciones bajo la misma licencia que el original.</p>
<p>Sin restricciones adicionales: no puedes aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier cosa que la licencia permita.</p>	
<p>Avisos: No debes cumplir la licencia para elementos del material que sean de dominio público o para los cuales su uso esté permitido por una excepción o limitación aplicable. No se dan garantías. Es posible que la licencia no te otorgue todos los permisos necesarios para el uso previsto. Por ejemplo, otros derechos como publicidad, privacidad o derechos morales pueden limitar el uso del material.</p>	

El apoyo de la Comisión en la producción de esta publicación no implica el soporte a su contenido, que refleja únicamente las opiniones de los autores. La Comisión no se hará responsable del uso que pueda hacerse información incluida en este documento.