

IN-WORK

Guía metodológica para diseñar, desarrollar e implementar actividades de aprendizaje integradas en el trabajo (D.2.2)

2022-1-IT02-KA220-HED-000087184



¿Que encontrarás en este documento?

Esta guía representa un conjunto exhaustivo de directrices metodológicas diseñadas para orientar eficazmente el proceso de diseño, desarrollo e implementación de actividades de aprendizaje integrado en el trabajo (AIT) para alumnos con necesidades especiales y discapacidades. 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 la realidad y de nuestras experiencias prácticas. Hemos incluido estas historias para ayudarte a visualizar el contenido de la guía. Los nombres y lugares han sido modificados con respecto a la realidad y adaptados con fines ilustrativos.



El tercer símbolo representa herramientas que puedes utilizar libremente y adaptar a las necesidades de tus proyectos. Solo necesitas referenciar la fuente:

Proyecto IN-WORK (2023). Guía metodológica para diseñar, desarrollar e implementar actividades de aprendizaje integradas en el trabajo (D2.2). Comunidades inclusivas en el trabajo (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Recuperado de <https://www.in-work-project.eu/>

¡Disfruta de la lectura y del aprendizaje!

Tabla de contenido

Contenido

1. Descripción del Proyecto - Comunidades Inclusivas en el Trabajo (IN-WORK)	5
2. Introducción	6
3. Comprender el Aprendizaje Integrado en el Trabajo para Estudiantes con Necesidades Especiales	8
3.1. Enfoque educativo del AIT	8
3.2. Educación Superior Inclusiva: Garantizar la Igualdad de Oportunidades	13
3. Actividades de Aprendizaje Integradas en el Trabajo	21
4. Orientar a los Estudiantes con Necesidades Especiales en el AIT	28
4.1. Antes del proyecto AIT	28
4.2. Durante el proyecto AIT	30
4.3. Después del proyecto de AIT	31
5. Medidas de Apoyo durante el AIT	34
6. Cooperación con el Lugar de Trabajo	35
7. Apoyar el Lugar de Trabajo para Desarrollar una Cultura Laboral más Inclusiva	37
8. Conclusiones	39
9. Referencias	40
Anexo I – Hoja de ruta para la implementación de AIT	43
Anexo II – Definiciones de actividades de AIT	48
Anexo III – Plantilla de verificación – Antes del AIT	51
Anexo IV – Plantilla de verificación – Durante el AIT	52
Anexo V – Plantilla de verificación – Después del AIT	53

Tabla de Figuras

Figura 1. Ejemplos de actividades de aprendizaje integradas en el trabajo	11
Figura 2. Una tipología de actividades de AIT	21
Figura 3. Pasos a seguir antes del proyecto de AIT	28
Figura 4. Qué hacer durante el proyecto de aprendizaje integrado en el trabajo	30
Figura 5. acciones para después del proyecto de aprendizaje integrado en el trabajo	32
Figura 6. Cooperación con el lugar de trabajo	35
Figura 7. Estrategias para apoyar una cultura laboral más inclusiva	37

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

El proyecto IN-WORK pretende explorar el papel de la universidad en el fomento de una cultura integradora. Para ello desarrolla y pone a prueba un modelo de intervención que hace hincapié en las relaciones entre la universidad y su entorno, al tiempo que implica activamente a las partes interesadas. Este proyecto adopta el enfoque del aprendizaje integrado en el trabajo, que abarca el aprendizaje basado en el trabajo, como las prácticas, para facilitar experiencias de aprendizaje significativas para las personas con necesidades especiales en el ámbito laboral. Las actividades del proyecto se desarrollan tanto dentro como fuera del ámbito universitario. Dentro de la universidad, el objetivo es fomentar el uso inclusivo de pedagogías de aprendizaje integradas en el trabajo por parte de los docentes, utilizando también tecnologías en línea. El proyecto pretende promover una cultura inclusiva más allá de la universidad, implicando a las empresas en el diseño y desarrollo de experiencias de aprendizaje. Los objetivos del proyecto son los siguientes:

- Reforzar los lazos comunitarios persiguiendo objetivos a corto plazo, como el codiseño de experiencias de aprendizaje, y a medio plazo, como el fomento de una cultura inclusiva.
- Apoyar la idea de que la universidad es una institución educativa para todos, no solo para los estudiantes, colaborando con las partes interesadas en el diseño conjunto de actividades extracurriculares. La universidad también sirve de institución de acogida para prácticas de jóvenes con necesidades especiales de las comunidades de referencia.
- Proporcionar formación al personal interno para diseñar, desarrollar y poner en práctica actividades de aprendizaje integradas en el trabajo. De este modo se garantiza la integración de estos métodos en el plan de estudios universitario ordinario, asegurando la sostenibilidad del proyecto.
- Validar la efectividad del enfoque y modelo de intervención mediante una prueba piloto durante un semestre académico. Esta experiencia práctica permite realizar ajustes y mejoras para atender mejor las necesidades del grupo objetivo.



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

2. Introducción

Existe escasez de trabajadores cualificados en Europa y, al mismo tiempo, las personas con educación superior están excluidas del mercado laboral debido a enfermedades, discapacidades u otras razones especiales que afectan su trabajo. Estas personas tienen la capacidad y el deseo de trabajar, pero es posible que necesiten apoyo especial para encontrar un trabajo adecuado y conservarlo. Pueden hacer una contribución valiosa a la vida laboral si el trabajo está diseñado para satisfacer sus capacidades, por ejemplo, adaptando las modalidades y las condiciones laborales. En los últimos años, también se ha comprendido que muchos estudiantes de educación superior necesitan un apoyo especial por diversas razones. Es posible que estos estudiantes necesiten apoyo en la transición a la vida laboral. La inclusión y la accesibilidad han desempeñado un papel importante en el desarrollo de universidades para satisfacer las necesidades de estudiantes con capacidades diversas.

El proyecto IN-WORK desarrolla el aprendizaje inclusivo e integrado en el trabajo en instituciones de educación superior. Se centra en los estudiantes que necesitan apoyo especial en sus estudios y mejora las oportunidades académicas y laborales de estos estudiantes. El proyecto planificará e implementará una formación piloto para profesores y personal técnico de instituciones de educación superior que fortalezca su capacidad para diseñar actividades de aprendizaje integrado en el trabajo y para orientar a los estudiantes hacia la vida laboral.

Al mismo tiempo, se busca fortalecer el papel de la educación superior como portadora de responsabilidad social y promotora del desarrollo regional dado que factores culturales, contextuales, así como los prejuicios, obstaculizan la empleabilidad de las personas que necesitan apoyo. Los socios del proyecto son la Università degli Studi di Macerata de Italia (coordinadora), la Universitat Rovira i Virgili de Catalunya, la Red Europea de Educación Continua en Universidades de Bélgica y la Universidad de Ciencias Aplicadas de Jyväskylä de Finlandia.

Esta guía está dirigida a profesores universitarios y personal académico que supervisan a estudiantes con necesidades especiales. El objetivo de la guía es proporcionar herramientas para utilizar el modelo de aprendizaje integrado al trabajo y, de esta manera, influir en la empleabilidad de los estudiantes. El proyecto está diseñado según los principios del AIT, que es una cooperación entre universidad-empresa (Rampersad, 2015). Se puede definir como una práctica pedagógica que facilita el aprendizaje de los estudiantes a través de la conexión o integración de experiencias en contextos académicos y laborales (Billett, 2014). El segundo objetivo es proporcionar a los profesores herramientas para incidir en la competencia de los colaboradores del entorno laboral en cuanto a la contratación, la orientación laboral y el respaldo a empleados con capacidades diversas ante los cambios de su vida laboral.



Otros materiales informativos

Puedes complementar el contenido de esta guía con los documentos que tienes a continuación. Estos documentos son parte de los resultados del proyecto IN-WORK. Te ayudarán a comprender los desafíos de la integración laboral de jóvenes con necesidades especiales y discapacidades, así como las estrategias para la participación de las partes interesadas en las actividades de AIT. Ambos documentos son accesibles a través de la página web del proyecto.

- Proyecto In-Work (2023). Informe sobre las necesidades, recursos, obstáculos y oportunidades de los jóvenes con necesidades especiales en la inserción laboral (D2.1). Comunidades inclusivas en el trabajo (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Disponible en <https://www.in-work-project.eu/>
- Proyecto In-Work (2023). Guía metodológica para la participación de grupos de interés (D2.3). Comunidades inclusivas en el trabajo (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Disponible en <https://www.in-work-project.eu/>

3. Comprender el Aprendizaje Integrado en el Trabajo para Estudiantes con Necesidades Especiales

En esta sección exploraremos dos aspectos cruciales de nuestra discusión. En primer lugar, "examinaremos" el concepto de AIT, profundizando en sus fundamentos teóricos, principios y aplicaciones. A continuación, cambiaremos nuestro enfoque a los estudiantes con necesidades especiales en la educación superior, donde analizaremos su acceso, los mecanismos de apoyo disponibles y las medidas para promover la inclusión y equidad dentro del panorama académico.

3.1. Enfoque educativo del AIT

Principios y teorías del AIT

El enfoque teórico del proyecto IN-WORK se basa en la metodología del AIT. El AIT es un enfoque educativo que combina el aprendizaje académico (teoría) y las prácticas en el lugar de trabajo de tal manera que todas las partes (instituciones de educación superior, estudiantes, profesores, centros de trabajo y comunidad) se beneficien de la participación en el programa de AIT. El AIT se refiere a programas que vinculan a los estudiantes universitarios con un lugar de trabajo relacionado con su campo de estudio. Combina el aprendizaje académico con la práctica laboral. Quizás la parte más significativa del método de AIT es que no es una forma voluntaria de aprender separada de los estudios, sino que se integra en el plan de estudios.

AIT es un enfoque pedagógico que combina una variedad de teorías para brindar una experiencia de aprendizaje completa y enriquecedora. Integra los principios del aprendizaje experiencial, la teoría social cognitiva de la carrera, el constructivismo, la teoría del aprendizaje situado, la educación cooperativa, el aprendizaje en el lugar de trabajo y el aprendizaje basado en problemas:

1. Teoría del aprendizaje experiencial (Kolb, 1984). Esta teoría afirma que los individuos reflexivos, autodirigidos y autogestionados pueden aprender de la práctica y del trabajo (Kolb, 1984; Brookfield, 1996). La teoría del aprendizaje experiencial enfatiza la importancia de las experiencias concretas, la observación reflexiva, la conceptualización abstracta y la experimentación activa en el proceso de aprendizaje. El AIT se alinea con esta teoría al brindar a los estudiantes experiencias del mundo real que fomentan la reflexión y la participación activa.
2. Teoría social cognitiva de la carrera (Lent et al., 1996). Esta teoría se centra en el papel de los factores sociales y contextuales en el desarrollo profesional. En el contexto de AIT, se enfatiza la influencia de mentores, modelos a seguir y redes de apoyo social para ayudar a los estudiantes a desarrollar la carrera laboral.
3. Constructivismo (teorías de Piaget y Vygotsky). La teoría del desarrollo cognitivo de Piaget enfatiza la importancia del aprendizaje activo y el autodescubrimiento (Piaget, 1950). En el contexto del AIT, esto podría significar brindar a los estudiantes oportunidades para explorar

problemas del mundo real y encontrar sus propias soluciones. Este enfoque se alinea con la creencia de Piaget de que el aprendizaje es un proceso activo en el que los alumnos construyen su propia comprensión basándose en sus experiencias. Por otro lado, la teoría del constructivismo social de Vygotsky enfatiza el papel de la interacción social y el contexto cultural en el aprendizaje (Vygotsky, 1978). En el contexto del AIT, esto podría implicar proyectos colaborativos donde los estudiantes trabajan juntos para resolver problemas, y son tutorizados por un mentor o maestro.

Ambas teorías resaltan la importancia del aprendizaje activo y experiencial, que es un componente clave del AIT. Sin embargo, difieren en su énfasis en el descubrimiento individual (Piaget) frente a la interacción y orientación social (Vygotsky). En el AIT, los estudiantes participan activamente en su aprendizaje a través de experiencias prácticas; modelo de aprendizaje que encaja con los principios constructivistas.

4. Teoría del aprendizaje situado (Lave y Wenger, 1991). Esta teoría postula que el aprendizaje se sitúa dentro del contexto en el que ocurre. En el AIT, los estudiantes aprenden dentro del contexto de un lugar de trabajo o entorno profesional, lo cual es muy congruente con esta teoría.
5. Educación cooperativa (Schon, 1984). El trabajo de Schon sobre la práctica reflexiva es particularmente relevante para AIT. Los programas de educación cooperativa a menudo incorporan prácticas reflexivas, donde los estudiantes reflexionan sobre sus experiencias en el lugar de trabajo y las integran en su aprendizaje académico.
6. Aprendizaje en el lugar de trabajo (Marsick y Watkins, 2008). Marsick y Watkins han contribuido a la comprensión del aprendizaje en el lugar de trabajo, enfatizando la importancia del aprendizaje informal y experiencial en el lugar de trabajo. Su trabajo es relevante para el AIT, ya que subraya la importancia de la experiencia práctica en los programas educativos.
7. Aprendizaje basado en problemas (Barrows, 1980). El aprendizaje basado en problemas (ABP) es un enfoque pedagógico en el que los estudiantes trabajan en problemas del mundo real. EL ABP se puede integrar en los programas de AIT i permite a los estudiantes abordar desafíos auténticos del lugar de trabajo.

Estas teorías enfatizan colectivamente la importancia del compromiso activo, la interacción social, la práctica reflexiva y la resolución de problemas del mundo real en el proceso de aprendizaje. Destacan el valor del aprendizaje en el contexto de un lugar de trabajo o entorno profesional y subrayan la importancia de la experiencia práctica en los programas educativos. En el AIT, los estudiantes no son solo receptores pasivos de conocimiento sino constructores activos de su propia comprensión. Este enfoque se alinea con los principios de estas teorías y proporciona un marco sólido para mejorar la empleabilidad de los estudiantes y prepararlos para los desafíos del mundo del trabajo.

Combinando trabajo y aprendizaje

Ferguson y Van der Laan (2020) realizaron un estudio sobre la asociación entre “trabajo” y “aprendizaje”. Describieron las diferencias y similitudes entre las pedagogías relacionadas con el trabajo, como el aprendizaje relacionado con el trabajo, el aprendizaje basado en el trabajo, el aprendizaje en el lugar de trabajo y el aprendizaje integrado al trabajo. Aunque existen superposiciones entre estos conceptos, el aspecto más importante es la unión entre el mundo del trabajo y el aprendizaje. El factor diferenciador del AIT es que busca mejorar la empleabilidad. En ese sentido, el AIT abarca una participación activa de los estudiantes en prácticas y experiencias en el lugar de trabajo, i se integra en el plan de estudios. Su prioridad es la facilitación de trayectorias profesionales.

En este contexto, Patrick, Peach y Pocknee (2008) proporcionan una definición integral de AIT como un "término que abarca varias estrategias que armonizan el conocimiento teórico con las experiencias laborales prácticas dentro de un plan de estudios educativo deliberadamente diseñado". (p. iv) Si bien estas descripciones pueden diferir en la ubicación del aprendizaje, ambas abarcan una variedad de esfuerzos que fusionan el aprendizaje con la aplicación práctica.

Rowe et al. (2012) avanzan la noción de que las actividades de participación pueden evaluarse ampliamente en dos dimensiones: la proximidad del aprendizaje al entorno tradicional del aula en el campus (es decir, dentro o fuera del campus) y el grado de compromiso con las experiencias prácticas (ej., alto compromiso, como en las prácticas docentes, versus bajo compromiso, como la observación pasiva). Los principios fundamentales del aprendizaje basado en la experiencia se remontan a la filosofía de Dewey (1938), quien defendió el valor educativo de las experiencias bien estructuradas como fuentes potentes de adquisición de conocimientos.

El AIT incorpora y abraza el concepto de aprendizaje basado en la experiencia, culminando en una intersección armoniosa con los ámbitos del trabajo profesional, realizado a través de una multitud de vías. El AIT encarna un paradigma educativo en la educación superior donde los límites de la institución académica se vuelven más difusos. Prácticas como las interacciones con expertos de la industria, las simulaciones inmersivas en las que los estudiantes simulan el funcionamiento de empresas ficticias, las interacciones virtuales con pacientes en la educación sanitaria y las experiencias prácticas profundamente comprometidas en la enseñanza son cada vez más frecuentes en el panorama pedagógico de las universidades.

FIGURA 1. EJEMPLOS DE ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE INTEGRADAS EN EL TRABAJO



Las tipologías más habituales de AIT requieren que los estudiantes pasen tiempo en un lugar de trabajo aprendiendo habilidades y realizando tareas relacionadas con su campo de estudio. Las modalidades de aprendizaje en el lugar de trabajo pueden incluir, por ejemplo, prácticas clínicas, prácticas y trabajo de campo. Estas prácticas son comunes en campos de estudio como la salud, la enseñanza, el derecho y la ingeniería. Las actividades AIT también pueden tener lugar en el campus -AIT interno. Hay dos tipos habituales de AIT interno: proyectos industriales, y experiencias virtuales y simuladas. El primero implica que los estudiantes trabajan de manera individual o en equipo para completar un proyecto o desarrollar un producto para un cliente, por ejemplo, como parte de su actividad académica. Las experiencias simuladas y virtuales permiten a los estudiantes realizar tareas relacionadas con el trabajo en un entorno de trabajo simulado en el campus.

Es importante destacar que modelos pedagógicos no son superficiales ni simbólicos. Son estrategias deliberadas diseñadas meticulosamente para combinar el aprendizaje en el aula con experiencias laborales del mundo real. Las actividades que constituyen AIT abarcan un espectro que va desde niveles bajos a niveles altos de autenticidad y compromiso en el lugar de trabajo. La eficacia de AIT depende del contexto, de la disciplina específica y de los objetivos pedagógicos.

El AIT representa un viaje educativo pluridimensional, un servicio y un encuentro firmemente arraigados en la teoría y los fundamentos pedagógicos (Moreland, 2005). Incorpora un concepto versátil meticulosamente elaborado para fusionar construcciones teóricas abstractas con aprendizaje práctico y experiencial, aumentando así la aptitud de los graduados para la innovación, la productividad y las contribuciones colaborativas a la fuerza laboral. Si bien esta amplitud de interpretación puede introducir cierto grado de ambigüedad, al mismo tiempo fortalece la gama de posibilidades y oportunidades que ofrece AIT.



Historias para inspirarte

En esta sección resumimos la situación del AIT en la educación superior en Finlandia, Italia y España. Estos casos ofrecen una idea de cómo un sistema educativo puede estructurar las experiencias de AIT. Si bien Finlandia, Italia y España incorporan el aprendizaje basado en el trabajo a través de prácticas, las características específicas y las regulaciones de estas experiencias varían entre países. Nuestro objetivo es ayudarte a identificar oportunidades dentro de tu institución.

AIT y la educación superior. El caso de Finlandia

En Finlandia, cada estudiante adquiere alguna experiencia de la vida laboral durante sus estudios. Según el título gubernamental sobre universidades de ciencias aplicadas (1129/2019), las prácticas forman parte de la licenciatura en las universidades finlandesas de ciencias aplicadas. Cada universidad es responsable del plan de estudios y define la duración, los objetivos y la implementación de las prácticas. Además, los campos de estudio son diferentes entre sí y las prácticas se estructuran de manera diferente en diferentes campos. Cada estudiante tiene un plan y objetivos individuales relacionados con los estudios y el empleo. Con la ayuda de las prácticas, el estudiante puede orientar sus estudios hacia estos objetivos y adquirir la competencia necesaria.

AIT y la educación superior. El caso de Italia

En Italia, las experiencias de AIT están evolucionando gradualmente. Sin embargo, los detalles específicos de la implementación de AIT y el grado de su integración en el sistema educativo italiano pueden variar entre instituciones y regiones. La incorporación de la formación curricular a la educación universitaria ha experimentado un gran avance fundamental desde 2004. El Decreto ministerial núm. 270, de 22 de octubre de 2004, dispuso que, además de los componentes educativos que definen los programas académicos, los planes de estudio debían abarcar actividades educativas relacionadas con prácticas y experiencias de formación práctica en diversos sectores, incluyendo empresas, administraciones públicas y organizaciones privadas.

Como se articula en el mismo decreto, las prácticas curriculares son oportunidades de aprendizaje experiencial avaladas formalmente por la universidad y ejecutadas bajo convenios específicos que rigen las relaciones entre las entidades participantes. Además de las prácticas curriculares, las universidades italianas tienen la capacidad de establecer y supervisar "prácticas de formación y orientación". Estas prácticas están diseñadas para personas que han completado recientemente sus títulos o formación profesional. Tienen el doble propósito de ayudar en la toma de decisiones profesionales y mejorar la empleabilidad durante la transición de las instituciones académicas al mercado laboral. Logran estos objetivos proporcionando exposición a un entorno productivo y facilitando la inmersión directa en la dinámica del mundo profesional.

La organización de las prácticas involucra a los tres grupos de interés principales: la institución que actúa como promotora (es decir, la universidad), la organización anfitriona (que puede ser una empresa o entidad comercial) y el estudiante. Para iniciar unas prácticas es imprescindible la formulación de un proyecto integral de formación y orientación. Este proyecto describe los objetivos y metodologías de las prácticas, asegurando la alineación con las actividades académicas de los estudiantes. También especifica los nombres de los mentores académicos y de la empresa involucradas, y delimita la duración y el plazo de tiempo de las prácticas.

AIT en la educación superior. El caso de España

En el sistema universitario español, el AIT se realiza a través de prácticas externas, que pueden ser curriculares o extracurriculares. Las prácticas curriculares forman parte del plan de estudios y son obligatorias u optativas según la carrera. Las prácticas extracurriculares son voluntarias y complementarias a la formación académica. Las prácticas están reguladas por la Ley Orgánica de Universidades y el Real Decreto 592/2014, que establecen las condiciones y requisitos para su realización.

Las prácticas se pactan entre la universidad y la empresa mediante un convenio y contribuyen a la formación teórica y práctica de los estudiantes. Los estudiantes cuentan con un tutor académico y un tutor profesional que guían y evalúan su desempeño. Las prácticas pueden ser remuneradas o no, dependiendo de lo que se establezca en el convenio. Otras modalidades de aprendizaje basado en el trabajo son el aprendizaje basado en el servicio (APS) y la formación dual. El APS integra el servicio a la comunidad con el aprendizaje de contenidos, habilidades, valores y competencias. La formación dual es un modelo formativo que alterna periodos de estancia en la empresa con periodos de estudio en la universidad, con una mayor duración e implicación de la empresa que en las prácticas externas.

3.2. Educación Superior Inclusiva: Garantizar la Igualdad de Oportunidades

Estudiantes con necesidades especiales y discapacidad en la educación superior

Siempre ha habido estudiantes con necesidades especiales que han gestionado mejor o peor su educación. Durante los últimos diez años se ha hablado más de estudiantes con necesidades especiales, tanto en la investigación como en la legislación de diferentes países. Hay diversas formas de considerar a los estudiantes con necesidades especiales.

En la educación superior es crucial distinguir entre estudiantes con necesidades especiales y estudiantes subrepresentados. Si bien puede haber superposiciones entre estos dos grupos, cada uno enfrenta desafíos únicos y requiere diferentes formas de apoyo. Los estudiantes con necesidades especiales son aquellos que, debido a diversas dificultades, como una discapacidad o impedimento físico, emocional, conductual o de aprendizaje, requieren servicios o adaptaciones adicionales o especializadas (Kimball et al., 2016). Pueden tener dificultades de aprendizaje significativamente

mayores que la mayoría de los estudiantes de la misma edad y pueden requerir adaptaciones específicas para participar plenamente en la experiencia educativa (Cheng & Lai, 2020); de los Santos, Kupczynski & Mundi, 2019).

Por otro lado, los estudiantes subrepresentados son aquellos que, debido a factores socioeconómicos, no están adecuadamente representados en la educación superior. Kosunen (2021) describe los grupos subrepresentados en la educación superior de la siguiente manera: antecedentes familiares (heredabilidad de la educación), antecedentes de clase trabajadora, estudiantes que viven en áreas no urbanas, estudiantes que estudian en campos con un género minoritario, estudiantes de origen inmigrante, estudiantes con discapacidad o limitación operativa, minorías lingüísticas y culturales, estudiantes con dificultades de aprendizaje, y minorías sexuales y de género. Estas variables pueden tener un impacto significativo en el progreso académico y en el éxito de los estudiantes universitarios de minorías subrepresentadas (Kricorian et al, 2020; Lee & Kim, 2018).

Es importante señalar que un estudiante puede pertenecer a ambas categorías. Por ejemplo, un estudiante con una discapacidad (una necesidad especial) que también proviene de una clase trabajadora (un grupo subrepresentado) entraría en ambas categorías. En tales casos, es crucial que las instituciones brinden apoyo que aborde todos los aspectos de la experiencia del estudiante. Si bien los estudiantes con necesidades especiales a menudo requieren estrategias o recursos educativos personalizados para superar sus desafíos individuales, los estudiantes subrepresentados pueden necesitar cambios sistémicos más amplios para abordar las disparidades que enfrentan. Esto puede incluir políticas destinadas a aumentar el acceso a la educación, programas de ayuda financiera, oportunidades de tutoría, así como esfuerzos para crear un entorno educativo más inclusivo y diverso.

Korkeamäki y Vuorento (2021) realizaron un estudio para ver cómo las limitaciones funcionales y de salud afectaban a los estudios. En total, el 35% de los encuestados afirmó tener alguna discapacidad o problemas de salud. Los problemas de salud mental (14%) fueron la causa más común para limitar el éxito de los estudiantes en los estudios. Además, los estudiantes reportaron otros problemas de salud (10%), dificultades de aprendizaje (6%), deterioro sensorial (2%) o discapacidad física (2%). En la encuesta realizada por el Servicio de Salud Estudiantil de Finlandia en 2021, un total del 14% de los encuestados informó que tenía alguna dificultad de aprendizaje, enfermedad o discapacidad que afecta al aprendizaje. La dificultad de aprendizaje más común fue la dislexia y en total el 10% de los estudiantes de las universidades de ciencias aplicadas y el 6% de los estudiantes de las universidades informaron haber sido diagnosticados con dislexia (Parikka et al., 2021).

Los estudiantes con necesidades especiales a menudo enfrentan desafíos únicos en la universidad. Estas pueden incluir barreras físicas, como la falta de accesibilidad en los edificios del campus, así como barreras académicas, como la falta de adaptaciones adecuadas en el aula. Además, estos estudiantes pueden enfrentar barreras sociales y emocionales, como el estigma y la falta de comprensión por parte de sus compañeros y profesores. A pesar de las leyes y políticas destinadas a garantizar la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes, a menudo existe una brecha entre la política y la práctica.

Esta brecha tiene un coste de oportunidad para los estudiantes con necesidades especiales y discapacidad. Un estudio de la Fundación ONCE (2022) muestra que, si bien la tasa de éxito es similar a la de los estudiantes sin necesidades especiales, las puntuaciones de rendimiento y evaluación son ligeramente inferiores. Las posibles causas incluyen que los docentes no tengan suficiente orientación, que los exámenes de acceso no estén adaptados para estos estudiantes, un sistema de becas complejo y oportunidades limitadas de acceso presencial, lo que resulta en una asistencia menor a la esperada.

La participación en programas de AIT puede presentar desafíos adicionales para los estudiantes con necesidades especiales. Estos programas a menudo implican colocaciones en entornos laborales del mundo real, que pueden no estar equipados para acomodar a estudiantes con ciertas discapacidades. Además, la naturaleza colaborativa e interactiva de AIT puede plantear dificultades para los estudiantes con discapacidades sociales o de comunicación. Las universidades y los lugares de trabajo deben trabajar juntos para garantizar que los programas de AIT sean inclusivos y accesibles para todos los estudiantes.

Las prácticas de educación inclusiva están vinculadas al objetivo de aumentar la participación de los estudiantes. La enseñanza inclusiva puede considerar los diversos orígenes y necesidades de apoyo de los estudiantes (Pesonen & Nieminen, 2021). Debido a que las necesidades de apoyo son tan diversas, no existen soluciones sencillas, sino que las soluciones deben idearse individualmente para la situación del estudiante en cuestión. El AIT puede ser particularmente fácil para una persona que necesita apoyo especial, mientras que para otra puede ser más desafiante que los estudios teóricos.

Accesibilidad: Promoviendo la igualdad de oportunidades

Todos los países de la UE promueven la accesibilidad y la inclusión en la educación superior, en particular para los estudiantes con necesidades especiales y discapacidad. Cada país ha adoptado marcos y estrategias únicos para garantizar la igualdad de acceso y el beneficio de la educación superior. Aquí resumiremos los sistemas de apoyo de Finlandia, Italia y España para fomentar oportunidades educativas para todos, enfatizando la importancia de un entorno educativo inclusivo. Estas iniciativas pueden servir como ejemplos para otras regiones que buscan mejorar la inclusión en la educación superior.

En Finlandia, el Ministerio de Educación y Cultura ha elaborado informes (Laaksonen, 2005, Penttilä, 2012; Kosunen, 2021) que han servido de guía a las universidades para hacer una publicación conjunta Saavutettavuuskriteeristö [Los criterios de accesibilidad] sobre la accesibilidad a la educación 2019 en el proyecto OHO financiado por el Ministerio de Educación y Cultura (Saavutettavuuskriteeristö, 2019). Según los criterios de accesibilidad la palabra “accesibilidad” significa que las instalaciones, los sistemas electrónicos, los entornos de aprendizaje, los métodos de enseñanza y la atmósfera actitudinal de la universidad deben permitir la participación de estudiantes con una amplia variedad de características personales y diferentes situaciones de vida..

La Llei de no discriminació (1325/2014) i la Llei d'universitats (558/2009) regulen la inclusió de l'educació superior a Finlàndia. Forma també part d'aquest marc el document "El Pla d'accessibilitat per a l'educació superior i les institucions d'educació superior" (2021) elaborat pel Ministeri d'Educació i Cultura. D'acord amb aquestes normes i directrius, cada institució d'educació superior ha d'elaborar un pla d'igualtat que defineixi les mesures que cal prendre per promoure la igualtat. En una universitat accessible, tant els estudiants com el personal poden sentir-se iguals i inclosos, independentment de les característiques personals o la situació de vida (Saavutettavuuskriteeristö, 2019).

En Italia el derecho a acceder a la educación superior se basa en el principio de continuidad educativa, como afirma el Tribunal Constitucional italiano (sentencia 215, 1987). Este principio se extiende a las prácticas curriculares, garantizando la igualdad de oportunidades educativas y una orientación inclusiva de las prácticas.

La Conferencia de Delegados por la Discapacidad de la Universidad Nacional (CNUDD) ha desarrollado lineamientos para salvaguardar el derecho de los estudiantes a estudiar y promover la inclusión, la autonomía y la ciudadanía activa (CNUDD, 2014, p.5). La misión del CNUDD es facilitar el acceso a la universidad, la formación y el aprendizaje permanente, reconociendo que el conocimiento, la cultura superior y la participación en la investigación contribuyen al desarrollo humano integral, el ingreso al mundo laboral y la realización de las aspiraciones personales (CNUDD, 2014, p.5). Para facilitar el éxito educativo a lo largo del recorrido universitario, las universidades italianas han establecido funciones específicas, incluido el Delegado del Rector para la Discapacidad y los Trastornos Específicos del Aprendizaje (SLD), y estructuras de apoyo administrativo denominadas Servicios Universitarios para Discapacidad/SLD (SDDA) según las directrices del CNUDD.

Las SDDA sirven como punto de contacto principal para los estudiantes con discapacidades y desempeñan un papel crucial en la coordinación de diversos servicios universitarios para proteger su derecho a estudiar. Las SDDA colaboran con el Rector Delegado para la Discapacidad y las SLD, actuando como intermediarios entre el sistema universitario, los estudiantes, las familias, los servicios locales y sanitarios. Supervisan la tutoría, la orientación, los servicios de apoyo personalizados y la gestión administrativa para garantizar una prestación eficaz del servicio (CNUDD, 2014, p.7). Las SDDA también ayudan en la preparación y gestión de los procesos requeridos para los estudiantes que solicitan prácticas curriculares. Los esfuerzos para brindar orientación y tutoría durante las prácticas curriculares son fundamentales para crear vías viables hacia el mercado laboral. La Estrategia para los Derechos de las Personas con Discapacidad 2021-2030, publicada recientemente, subraya la importancia de la igualdad de oportunidades y el acceso a la educación y al aprendizaje orientado al mercado laboral para las personas con discapacidad en Europa, en consonancia con la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD).

El término "necesidad especial" se utiliza en España tanto para contextos educativos como laborales, y se refiere a personas que necesitan apoyo o adaptaciones adicionales debido a una condición física, mental o de desarrollo. El concepto cubre diferentes situaciones como discapacidades físicas,

discapacidades sensoriales, dificultades de aprendizaje y trastornos de salud mental. En educación, existen dos tipos de estudiantes con necesidades especiales:

- Estudiantes con discapacidad. Tienen certificado de discapacidad igual o superior al 33% y necesitan apoyo específico para actividades académicas.
- Alumnos con necesidades específicas de apoyo educativo. No tienen certificado de discapacidad, pero tienen necesidades educativas específicas acreditables, como trastornos del aprendizaje, trastornos del desarrollo o trastornos mentales.

Las personas con necesidades específicas de apoyo educativo y discapacidad tienen derecho a acceder a la educación superior en igualdad de condiciones con las demás, de acuerdo con la Constitución Española y los convenios internacionales ratificados por España, como la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad y el Real Decreto-Ley 1/ 2013 sobre los derechos de las personas con discapacidad y su inclusión social.

El sistema universitario español se dedica a promover la educación inclusiva, respetando la diversidad, garantizando la igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal para los estudiantes con discapacidad (Síndic de Greuges de Catalunya, 2021). Para lograr este objetivo, las universidades ofrecen diversos servicios y apoyo, entre ellos:

- Proporcionar información y orientación sobre procedimientos de admisión, becas, ayudas, adecuaciones académicas y medidas de accesibilidad.
- Ofreciendo atención personalizada y apoyo continuo por parte de personal especializado, como tutores, mentores, orientadores o psicólogos.
- Proporcionar ayudas técnicas y tecnologías de asistencia, como ordenadores, software, lupas, audífonos o intérpretes de lenguaje de señas.
- Realización de actividades de formación y sensibilización de la comunidad universitaria en temas relacionados con la discapacidad.



Promoviendo la accesibilidad en AIT

Aquí encontrará algunas estrategias para implementar AIT de una manera accesible, particularmente para estudiantes con necesidades especiales. Cada estudiante es único y puede requerir diferentes adaptaciones. El objetivo es garantizar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades para aprender y tener éxito.

- **Accesibilidad web.** La Iniciativa de Accesibilidad Web (WAI) del Consorcio World Wide Web (W3C) desarrolla estrategias, estándares y recursos de apoyo para hacer que la Web sea más accesible para las personas con discapacidades ¹. Esto incluye pautas como las Pautas de accesibilidad al contenido web (WCAG), que son un estándar internacional ². Para el AIT, esto podría significar garantizar que todos los componentes en línea del programa, como prácticas virtuales o módulos de formación en línea, sean completamente accesibles.
- **Información fácil de leer.** Existen normas europeas para hacer que la información sea fácil de leer y comprender. Estos estándares cubren una amplia gama de temas, incluida la estructura y el diseño del texto, el vocabulario y la gramática, y las imágenes y símbolos. Para el AIT implica proporcionar descripciones de trabajo, materiales de formación o formularios fáciles de leer.
- **Adaptación de materiales de aprendizaje.** Es importante que los materiales de aprendizaje puedan adaptarse para satisfacer las necesidades individuales de los estudiantes. Esto podría implicar el uso de tecnologías de asistencia como lectores de pantalla, software de reconocimiento de voz o software de ampliación. Para el AIT significa proporcionar instrucciones de trabajo o materiales de formación en múltiples formatos.
- **Soporte personalizado.** El apoyo personalizado puede ser crucial para el éxito de los estudiantes con necesidades especiales. Esto podría implicar tutores o mentores especializados, apoyo psicológico o terapias ocupacionales. En el contexto del AIT significa proporcionar un mentor en el lugar de trabajo que esté capacitado para apoyar a las personas con necesidades especiales.
- **Capacitación del personal.** El personal debe recibir capacitación adecuada para comprender y satisfacer las necesidades de los estudiantes con necesidades especiales. Esto podría implicar capacitación sobre diversas discapacidades, estrategias de enseñanza inclusivas y el uso de

¹Consulta Hacer que la web sea accesible para obtener más información. Disponible en: <https://www.w3.org/WAI/>

²Consulta Introducción a la accesibilidad web para obtener más información. Disponible en: <https://www.w3.org/WAI/fundamentals/accessibility-intro/>

tecnologías de asistencia. Para el AIT significa brindar formación sobre concientización sobre la diversidad a los supervisores del lugar de trabajo.

- Entorno físico accesible. Las instalaciones universitarias deben ser accesibles a todas las personas. Esto incluye accesibilidad a edificios, aulas, laboratorios, áreas de estudio y servicios como la biblioteca o la cafetería. En un contexto de AIT, esto podría significar garantizar que las prácticas laborales se realicen en lugares físicamente accesibles.
- Materiales en diferentes formatos. Proporcionar materiales en diferentes formatos puede ayudar a satisfacer diversas necesidades y preferencias de aprendizaje. Esto podría implicar proporcionar documentos escritos, grabaciones de audio, vídeos o módulos interactivos en línea. Para el AIT implica proporcionar instrucciones de trabajo o materiales de formación en múltiples formatos.



Historias para inspirarte

En este estudio de caso podrás examinar cómo la accesibilidad es crucial para garantizar la igualdad de oportunidades para un estudiante con discapacidad auditiva durante sus prácticas en una empresa de tecnología. Carlos, un estudiante universitario con mucho talento, enfrenta el desafío de abordar problemas específicos de accesibilidad dentro de la empresa mientras se embarca en una experiencia de AIT.

Punto de partida

Carlos es un estudiante universitario que ha destacado en su programa académico a pesar de su discapacidad auditiva. Se ha desempeñado bien en el aula, pero ahora enfrenta el apasionante reto de realizar unas prácticas en una empresa líder en tecnología. La empresa le ha ofrecido una oportunidad apasionante, pero se le plantean retos específicos desde el punto de vista de la accesibilidad debido a su discapacidad auditiva.

Retos de accesibilidad en la empresa

Comunicación en reuniones y ambientes ruidosos. En un entorno de trabajo típico, las reuniones son frecuentes y suelen ocurrir en espacios ruidosos y abarrotados. Carlos puede tener dificultades para seguir conversaciones grupales y discusiones en equipo debido a su discapacidad auditiva.

Comunicación telefónica. La comunicación telefónica es fundamental en muchas empresas. Carlos puede encontrar desafíos al hacer o recibir llamadas telefónicas, especialmente si no se proporcionan transcripciones en tiempo real o intérpretes de lenguaje de signos.

Alarmas y alertas de emergencia. En situaciones de emergencia, como evacuaciones de edificios, Carlos necesita recibir alertas visuales o táctiles en lugar de alarmas auditivas para garantizar su seguridad.

Soluciones para promover la accesibilidad

Tecnología de asistencia. Equipar la estación de trabajo de Carlos con tecnología de asistencia, como un sistema de transcripción en tiempo real o dispositivos de amplificación auditiva, puede facilitar su participación en llamadas y reuniones.

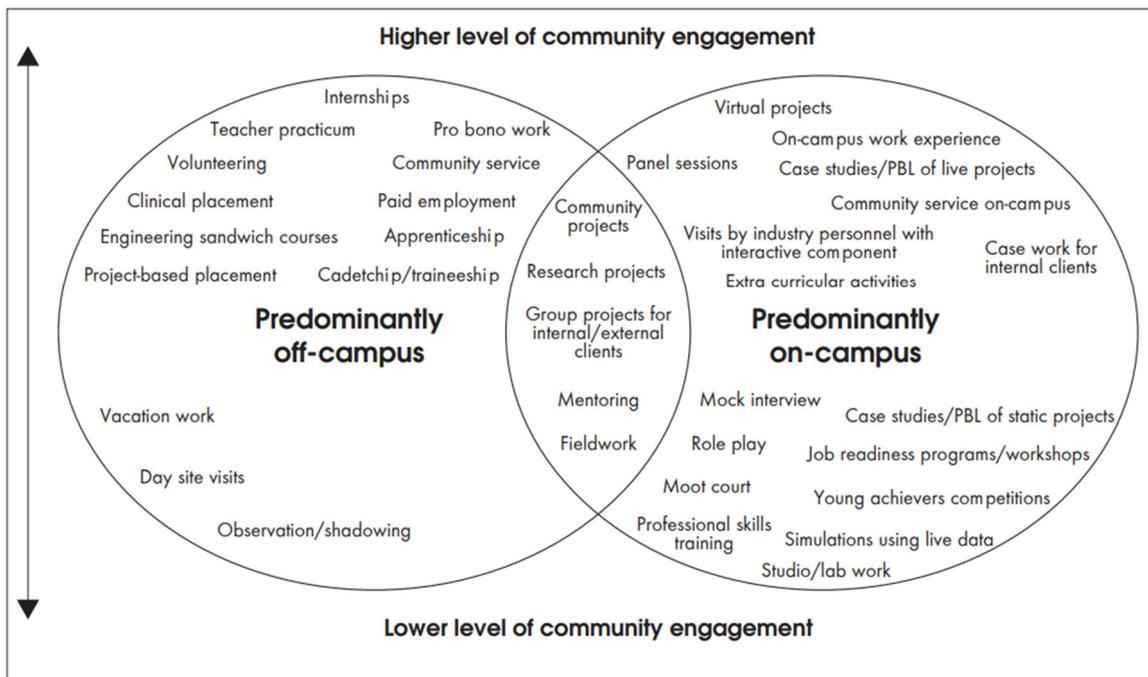
Políticas de comunicación inclusivas. Establecer políticas que promuevan la comunicación escrita sobre la comunicación oral, utilizando sistemas de mensajería interna accesibles, y garantizar que todos los empleados conozcan estas políticas.

Alertas visuales y táctiles. La empresa deberá implementar sistemas de alerta visual y táctil en caso de emergencias para garantizar la seguridad de todos los empleados, incluido Carlos.

3. Actividades de Aprendizaje Integradas en el Trabajo

Las actividades de aprendizaje integradas en el trabajo se implementan de diversas maneras. Los educadores tienen una autonomía significativa a la hora de estructurar sus métodos de instrucción, lo que lleva a una variación considerable en el alcance del AIT entre diferentes instructores e instituciones. Rowe et al. (2012) clasifican varios tipos de actividades de AIT según su ubicación (dentro/fuera del campus) y el grado de compromiso con el lugar de trabajo o la comunidad, como se ilustra en la Figura 2. En el Anexo I encontrarás una breve descripción de las actividades de AIT incluidas en la Figura 2

FIGURA 2. UNA TIPOLOGÍA DE ACTIVIDADES DE AIT



Fuente: Rowe et al. (2012, pág. 251)

Entorno de aprendizaje: dentro del campus/fuera del campus/hibrido

Crear un entorno de aprendizaje integrado y laboral adecuado para estudiantes con necesidades especiales requiere una cuidadosa consideración de las necesidades, habilidades y preferencias individuales de los estudiantes, así como de las posibilidades del lugar de trabajo para ofrecer tareas, apoyo y orientación adecuados. También es importante considerar lo que se supone que el estudiante debe aprender, si se han establecido objetivos de aprendizaje en el plan de estudios o si el propio estudiante define los objetivos de aprendizaje. El entorno de aprendizaje más adecuado puede variar

mucho de un estudiante a otro. Estudiar dentro y fuera del campus tiene sus propias fortalezas y debilidades. La elección entre ambos depende del estudiante, de los objetivos de aprendizaje y de las oportunidades y requisitos que ofrece el entorno. Algunos estudiantes pueden beneficiarse de una combinación de ambos, como programas híbridos que combinan el aprendizaje en el campus y en el lugar de trabajo. Ya sea que el estudiante esté estudiando dentro o fuera del campus. El AIT ofrece la oportunidad de estudiar de muchas maneras y tener en cuenta la diversidad de los estudiantes.

El campus es un lugar más familiar para los estudiantes que un entorno laboral. Los profesores y compañeros de estudios son personas cercanas. El campus permite la interacción presencial con profesores y compañeros y puede fomentar un sentimiento de comunidad y de apoyo. Ayuda especialmente a los estudiantes que tienen dificultades con el funcionamiento social y la participación, por ejemplo, en juegos de rol o simulacros de juicio. El aprendizaje en el campus es más estructurado, lo que facilita que los estudiantes sigan el calendario y se concentren en la tarea. A la vez, un horario intenso puede ser un desafío para que los estudiantes con compromisos laborales o familiares asistan a clases. En el campus, los estudiantes tienen acceso a bibliotecas, laboratorios y otras instalaciones que podrían no estar disponibles en otros lugares. En el aprendizaje en el campus, el docente puede planificar más fácilmente tareas adecuadas para los estudiantes que necesitan apoyo, monitorizar su progreso y ofrecer retroalimentación inmediata

El aprendizaje fuera del campus puede complementar la educación tradicional en el aula y ofrecer oportunidades únicas de crecimiento personal y profesional para estudiantes con necesidades especiales. El trabajo práctico desafía a los estudiantes a salir de su zona de confort, fomentando la independencia y la resiliencia. El éxito en el trabajo promueve el crecimiento personal y el autodescubrimiento, aumenta el autoconocimiento y la autoeficacia y todo ello fortalece la confianza en sí mismos de los estudiantes que necesitan un apoyo especial. Al trabajar, los estudiantes que necesitan apoyo especial identifican los requisitos del trabajo y prueban sus propias posibilidades de éxito en las tareas en cuestión. Los estudiantes también pueden identificar sus propias fortalezas y métodos de compensación que son importantes a la hora de elegir su futuro lugar de trabajo y sus tareas laborales. Las experiencias obtenidas fuera del campus pueden mejorar significativamente el currículum de un estudiante, haciéndolo más competitivo en el mercado laboral, porque puede demostrar su capacidad para el trabajo. Los estudiantes con necesidades especiales pueden construir valiosas redes profesionales a través de experiencias fuera del campus. Esto puede abrir puertas a prácticas, oportunidades laborales y colaboraciones en el futuro, lo que les permite vincularse a la comunidad y la sociedad.

Lo más importante en el aprendizaje fuera del campus son las oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos en entornos del mundo real. Esta experiencia práctica puede profundizar la comprensión y ayudar a los estudiantes a ver la relevancia práctica de lo que están aprendiendo. Por ejemplo, las prácticas ofrecen a los estudiantes la oportunidad de sumergirse en una cultura laboral y obtener una comprensión más profunda de las demandas de la vida laboral, lo que puede facilitar la dirección de su propio aprendizaje. Las experiencias fuera del campus pueden proporcionar una ventaja competitiva en el mercado laboral y pueden ser una ventaja al buscar empleo u obtener títulos avanzados. Las experiencias fuera del campus a menudo nos centran no solo en desarrollar

habilidades prácticas sino también metahabilidades (por ejemplo, resolución de problemas, comunicación, colaboración, adaptabilidad y competencia cultural) que son muy valoradas por los empleadores.

Aunque el aprendizaje fuera del campus tiene muchas ventajas, también es bueno considerar sus debilidades, especialmente cuando se trata de estudiantes con necesidades especiales. Algunos estudiantes pueden sentirse nerviosos por ir a un lugar nuevo y desconocido y pueden necesitar a alguien con quien ir. Estudiar en el lugar de trabajo puede generar sentimientos de aislamiento y falta de interacción y apoyo social. A algunos estudiantes les puede resultar más fácil trabajar fuera del campus si pueden trabajar junto con un compañero de estudios o un grupo de estudiantes que conocen. El ruido, la iluminación o los olores en el lugar de trabajo pueden impedir la concentración del estudiante con sobrecarga sensorial y por tanto el aprendizaje. A veces, los empleadores o colegas pueden tener prejuicios o prejuicios inconscientes hacia los estudiantes que necesitan un apoyo especial. Es importante evaluar la accesibilidad del entorno de aprendizaje fuera del campus, por ejemplo, para garantizar que sea físicamente accesible para los estudiantes con problemas de movilidad y que los materiales y recursos estén disponibles en formatos accesibles para los estudiantes con problemas visuales o auditivos. Lo más esencial es garantizar que el estudiante reciba el apoyo social y emocional adecuado y que las actividades de AIT sean adecuadas a sus necesidades.

Es importante recordar que no existe un enfoque único cuando se trata de crear un entorno de aprendizaje adecuado para estudiantes con necesidades especiales. Cada estudiante es único y sus necesidades individuales deben guiar el desarrollo de una experiencia educativa personalizada y actividades de aprendizaje integradas en el trabajo para maximizar el potencial de los estudiantes para aprender, crecer y unirse a la comunidad.



Criterios para elegir entre AIT presencial, fuera del campus e híbrido

Aquí hay una tabla que describe los criterios a considerar al elegir entre AIT en el campus, fuera del campus e híbrido para estudiantes con necesidades especiales.

Criterios	En el campus	Fuera del campus	Híbrido
Entorno familiar	Sí	No	Depende del programa
Interacción en persona	Sí	Depende del lugar de trabajo	Sí, y también interacción con el mundo real.
Aprendizaje estructurado	Sí	No, más autodirigido	Tanto estructurado como autodirigido.
Crecimiento personal y autodescubrimiento	Limitado en comparación con el AIT fuera del campus	Sí, alto potencial de crecimiento y descubrimiento.	Combina los beneficios de ambos
Aplicación en el mundo real y desarrollo de habilidades prácticas	Limitado en comparación con el AIT fuera del campus	Sí, alto potencial para el desarrollo de habilidades prácticas.	Combina los beneficios de ambos
Flexibilidad (por ejemplo, para compromisos laborales o personales)	Limitado por horarios fijos	Alta, especialmente en lugares de trabajo flexibles	Alto, se puede adaptar a las necesidades individuales.
Oportunidades de crear una red y competitividad en el mercado laboral	Limitado en comparación con el AIT fuera del campus	Alto potencial para crear una red de contactos y mejorar la empleabilidad	Combina los beneficios de ambos
Necesidad de recursos o soporte adicionales	Bajo, los recursos suelen ser proporcionados por la institución.	Alto, puede requerir apoyo adicional para accesibilidad o adaptaciones	Moderado, depende del equilibrio entre los componentes dentro y fuera del campus
Accesibilidad (p. ej., para estudiantes con discapacidades físicas)	En lo alto, los campus suelen estar diseñados teniendo en cuenta la accesibilidad.	Varía, depende del lugar de trabajo.	Depende tanto del campus como de las instalaciones del lugar de trabajo.

Criterios	En el campus	Fuera del campus	Híbrido
Fomentar una cultura inclusiva	Varía, depende del compromiso de la institución con la inclusión.	Varía, depende de la cultura del lugar de trabajo.	Puede combinar los beneficios de ambos entornos.

Participación de la comunidad: alta/media/baja

El objetivo principal del AIT es fortalecer el compromiso del estudiante con la comunidad pero, al mismo tiempo, crea un resultado recíproco que enriquece la experiencia de aprendizaje, enseña responsabilidad cívica y fortalece a las comunidades. Como se muestra en la Figura 1, diferentes actividades de AIT permiten diferentes niveles de participación comunitaria. Dependiendo del tipo de actividades que se utilicen en el aprendizaje, la participación de los estudiantes y las comunidades puede ser alta o baja, tanto dentro como fuera del campus. Diferentes actividades también requieren diferentes niveles de participación de la comunidad. En el mejor de los casos, la participación comunitaria puede permitir oportunidades de aprendizaje individuales, equitativas y justas para los estudiantes que necesitan apoyo especial. Al mismo tiempo, aumenta la competencia en el lugar de trabajo y se desarrolla la responsabilidad social, lo que también puede afectar al éxito de la empresa/lugar de trabajo.

El nivel de participación comunitaria y su impacto en el aprendizaje de los estudiantes puede variar ampliamente dependiendo de la comunidad específica, sus recursos, actitudes y sistemas de apoyo existentes. El compromiso está influenciado por factores como la motivación, la satisfacción, la compatibilidad y la comunicación. Los esfuerzos para mejorar la participación comunitaria deben ser específicos del contexto y adaptarse a las necesidades únicas de los estudiantes y sus comunidades.

Puede haber disparidades en el nivel de participación comunitaria y apoyo disponible para los estudiantes con necesidades especiales en diferentes comunidades o regiones. Esta falta de equidad puede resultar en un acceso desigual a oportunidades y servicios. En algunos casos, niveles más bajos de participación comunitaria pueden perpetuar la estigmatización y las actitudes negativas hacia los estudiantes con necesidades especiales, lo que les dificulta integrarse y participar plenamente en la vida comunitaria. Una menor participación de la comunidad puede conducir a una menor defensa de las necesidades de los estudiantes, lo que podría limitar su acceso a actividades apropiadas para la vida laboral y personal. Por esta razón, es importante que los profesores tengan en cuenta las necesidades tanto de los estudiantes como de la comunidad cuando planifiquen actividades AIT. Tienen que construir modelos de cooperación en los que todas las partes se beneficien de la cooperación. Los docentes desempeñan un papel importante en la promoción de la justicia social y el desarrollo de igualdad de oportunidades de aprendizaje para todos los estudiantes. Incluso en comunidades con menor participación, existe el potencial de generar conciencia y educar a los

miembros de la comunidad sobre las necesidades y fortalezas de los estudiantes con necesidades especiales.

Permitir que los estudiantes que necesitan apoyo especial se integren a la vida laboral no solo aumenta sus oportunidades de participar equitativamente en actividades comunitarias, sino que también permite el aprendizaje y el desarrollo de las comunidades laborales y, por lo tanto, el desarrollo de una sociedad inclusiva. La cooperación con estudiantes que necesitan apoyo especial permite que el lugar de trabajo examine y desarrolle sus propias prácticas, cultura, accesibilidad e igualdad. Los individuos o grupos pequeños dentro de la comunidad pueden iniciar esfuerzos de base para apoyar a los estudiantes con necesidades especiales, fomentando un sentido de inclusión y colaboración. Una mayor participación de la comunidad puede conducir a un mayor apoyo para los estudiantes con necesidades especiales y aportar diversas perspectivas y experiencia, lo que lleva a soluciones innovadoras y apoyo personalizado para los estudiantes con necesidades especiales. Una mayor participación comunitaria puede promover una mentalidad más inclusiva dentro de la comunidad, fomentando la aceptación y la comprensión de las necesidades de los estudiantes. Una comunidad bien comprometida puede apoyar no solo el desarrollo académico sino también social, emocional y personal de los estudiantes con necesidades especiales. La participación comunitaria también puede facilitar oportunidades de establecer contactos para estudiantes con necesidades especiales, lo que podría conducir a prácticas, colocaciones laborales o conexiones de tutoría. Esto permite que cada vez más personas con capacidad laboral parcial encuentren oportunidades laborales.



Criterios para elegir entre una AIT en el campus, fuera del campus o modelo híbrido para promover la participación de los grupos de interés

En esta tabla encontrarás algunos criterios para seleccionar las AIT en función del grado de participación de los grupos de interés que busques promover.

Criterios	En el campus	Fuera del campus	Híbrido
Fortaleciendo los lazos comunitarios	Medio	Alto	Alto
Resultados de aprendizaje recíproco	Medio	Alto	Alto
Integración en la vida laboral y en actividades comunitarias.	Medio	Alto	Alto

Desarrollo de una sociedad y una cultura laboral inclusiva	Medio	Alto	Alto
Promoción de una mentalidad más inclusiva dentro de la comunidad.	Medio	Alto	Alto
Fomento de las relaciones universidad-empresa	Bajo	Alto	Alto

4. Orientar a los Estudiantes con Necesidades Especiales en el AIT

Un estudiante con necesidades especiales puede requerir apoyo en diferentes etapas del Aprendizaje Integrado en el Trabajo (AIT). Es crucial que el docente esté consciente del tipo de apoyo que necesita el estudiante, cuáles son sus fortalezas y qué objetivos persigue en su aprendizaje integrado en el trabajo. El docente debe estar familiarizado con el lugar de trabajo, sus requerimientos y las oportunidades de aprendizaje. También es una buena idea conocer de antemano cómo el lugar de trabajo considera las necesidades de apoyo del estudiante y qué tipo de apoyo puede recibir allí.

En este apartado, abordaremos las etapas fundamentales en la implementación de proyectos de AIT para estudiantes con necesidades especiales. El proceso se divide en tres secciones clave que van desde la preparación inicial hasta la evaluación y mejora continua de la experiencia de AIT.

Para ayudarte en la implementación de las actividades de AIT, se ha incluido una hoja de ruta en el Anexo II. En el contexto del AIT, una hoja de ruta sirve como un plan estratégico que describe los resultados deseados del programa de AIT e incluye los principales pasos o hitos necesarios para alcanzarlos. Se puede utilizar como herramienta de comunicación para articular el pensamiento estratégico detrás del programa de AIT, explicando tanto los objetivos del programa como el plan para lograrlos. Por ejemplo, la hoja de ruta podría describir las etapas clave del programa de AIT, como la planificación y preparación, la implementación de actividades de aprendizaje basadas en el trabajo, la retroalimentación, la evaluación, la reflexión y la reevaluación..

4.1. Antes del proyecto AIT

Antes de implementar cualquier actividad de AIT, es importante comprender y abordar las necesidades, habilidades y preferencias individuales de los estudiantes con necesidades especiales. Los aspectos clave incluyen informar a los estudiantes sobre el apoyo disponible, reconocer sus competencias y necesidades, definir actividades y lugares de trabajo adecuados, preparar al empleador para la cooperación y garantizar un entorno de aprendizaje seguro e inclusivo (Figura 3).

En el Anexo III encontrarás un modelo de lista de verificación. Sirve como una herramienta práctica para guiar y evaluar el apoyo a estudiantes con necesidades especiales en proyectos de AIT..

FIGURA 3. PASOS A SEGUIR ANTES DEL PROYECTO DE AIT



Informa al estudiante sobre la posibilidad de obtener apoyo especial

Es importante señalar quién es responsable de organizar el apoyo durante el AIT, tanto en la universidad como en el lugar de trabajo, ya que un estudiante puede necesitar el apoyo de ambas partes. Luego, es importante informar al estudiante cómo puede solicitar apoyo si lo necesita. También es crucial informar al resto del personal, para que todos sepan cómo orientar al estudiante sobre los recursos disponibles. El estudiante necesita saber qué tipo de apoyo puede obtener, de quién y cómo. También necesita conocer el procedimiento a seguir para solicitar dicho apoyo.

Reconoce las competencias, fortalezas y necesidades de apoyo de los estudiantes

Cuando empieces a trabajar con el estudiante, organiza tiempo para el asesoramiento. Escucha las necesidades del estudiante sobre la actividad de AIT. ¿Qué le interesa al estudiante? ¿Qué tipo de objetivos tiene con sus estudios? ¿Y después de graduarse? ¿Hay algún tipo de miedo o tensiones relacionadas con el AIT? Preguntas sobre las necesidades de apoyo del estudiante, posibles necesidades específicas y diagnóstico. No olvides preguntar sobre las competencias y fortalezas del estudiante. ¿Qué tipo de limitaciones tiene? ¿En qué situaciones representan un obstáculo y cómo puede el alumno compensarlas?

Define las actividades y el lugar de trabajo adecuados

Cuando conozcas las necesidades del estudiante, comienza la discusión sobre qué tipo de proyecto o lugar de trabajo podría ser adecuado para el estudiante. ¿Está el estudiante más interesado en trabajar solo o en grupo? ¿Prefiere el estudiante trabajo local o remoto? ¿Cómo se pueden atender sus necesidades en cada caso? ¿Necesita horarios flexibles o más cortos?

Ayuda al estudiante a encontrar un proyecto o lugar de trabajo adecuado

Algunos estudiantes pueden necesitar ayuda para encontrar un trabajo adecuado. Pueden tener dificultades para elegir un lugar de trabajo adecuado, presentar una solicitud o ponerse en contacto con el lugar de trabajo. Apoya al estudiante en el proceso de búsqueda de empleo si es necesario. Cuanto mejor conozcas los lugares de trabajo de la zona y las oportunidades y requisitos que ofrece el mundo laboral, más fácil será ayudar a los estudiantes a encontrar un lugar de trabajo adecuado. Por lo tanto, asegúrate de visitar a los posibles empleadores y familiarizarte con los diferentes lugares de trabajo como entornos de aprendizaje.

Prepara al empleador y al lugar de trabajo para cooperar con el estudiante

Intenta conocer las posibilidades de la comunidad local para ofrecer experiencias significativas de aprendizaje, así como para proporcionar suficiente apoyo al estudiante. También puedes animar al representante del lugar de trabajo a que se comunique con la universidad si tiene alguna preocupación. Con el permiso del estudiante, puedes trabajar en los apoyos necesarios. Explica también los beneficios para la entidad de colaborar en actividades de AIT

4.2. Durante el proyecto AIT

En esta sección, profundizamos en los aspectos críticos para garantizar un entorno seguro y de apoyo para los estudiantes con necesidades especiales durante las experiencias de AIT. La Figura 4 resume las acciones clave. En el Anexo IV encontrarás una lista de verificación para asegurarte de que no te olvides de nada durante el desarrollo de la experiencia de AIT.

FIGURA 4. QUÉ HACER DURANTE EL PROYECTO DE APRENDIZAJE INTEGRADO EN EL TRABAJO



Garantiza un espacio seguro para el estudiante durante el AIT

Muchos estudiantes con necesidades de apoyo se sienten vulnerables frente a situaciones nuevas. Es posible que hayan tenido experiencias previas de acoso. Por ello, especialmente para estos estudiantes, es importante crear espacios seguros. Según el Diccionario Oxford, un espacio seguro es “un lugar o entorno donde una persona o categoría de personas puede sentirse segura de que no estará expuesta a discriminación, crítica, acoso o cualquier otro daño emocional o físico”.

Deja tiempo suficiente para la orientación

La orientación en las actividades de AIT es importante para todos los estudiantes. Un estudiante que necesita apoyo especial puede necesitar más tiempo de orientación que otros estudiantes. Si el estudiante tiene dificultades con la memoria de trabajo, es posible que necesite más apoyo que otros estudiantes.

Anima al estudiante a hacer preguntas cada vez que no esté seguro de qué hacer. De esta manera, se cuida la seguridad laboral y el alumno aprende a hacer preguntas que le ayuden a mejorar y aprender.

Anima a los estudiantes a hablar sobre sus necesidades de apoyo durante el AIT

Una vez que hayas revisado con el estudiante sus necesidades de apoyo, anímalo a abordarlas en el lugar de trabajo. Si es necesario, puedes organizar una reunión donde el estudiante y el representante del lugar de trabajo acuerden cómo recibir apoyo. Acuerda previamente con el estudiante qué temas se discutirán.

También puedes animar al representante del lugar de trabajo a que se comunice contigo si tiene alguna inquietud. Recuerda el deber de confidencialidad cuando hables de asuntos sensibles del estudiante. Se puede hablar en términos generales, pero cuando se trata de información especialmente protegida, el estudiante debe dar su consentimiento.

Ofrece asesoramiento y contacto constante con el estudiante y el lugar de trabajo

Acuerda con el estudiante y el lugar de trabajo cómo estarás disponible durante el período de AIT. Asegúrate de que el estudiante y el personal en el lugar de trabajo sepan cómo pueden contactarte durante el AIT.

Verifica periódicamente durante el período de AIT que el estudiante esté aprendiendo y que no tenga preguntas o problemas especiales. Puedes enviarle un mensaje o llamarlo periódicamente. Esto facilita que el estudiante se comunice contigo si es necesario.

Aunque los trabajadores de la entidad externa tengan experiencia en su trabajo, pueden sentirse inseguros con un estudiante que necesita apoyo especial. Es una buena práctica también contactar regularmente con los compañeros de trabajo del estudiante y ayudarles a resolver cualquier duda.

Asegúrate de que el estudiante reciba una constante retroalimentación sobre el desarrollo de sus competencias

La retroalimentación es importante para el desarrollo del estudiante. Como profesor, nunca olvides que los estudiantes también esperan tus comentarios. Si hay margen de mejora en las actividades de un estudiante durante una actividad de AIT, es importante que la retroalimentación llegue a tiempo. Solo así el estudiante podrá mejorar sus acciones y aprender. La retroalimentación debe ser constructiva. Presta atención a la habilidad o tarea aprendida y da retroalimentación sobre el desarrollo y la mejora.

4.3. Después del proyecto de AIT

En esta sección profundizamos en el aspecto vital de la retroalimentación durante el AIT para estudiantes con necesidades especiales. Asegurar que el estudiante reciba comentarios pertinentes es primordial. Por lo tanto, exploramos cómo evaluar y adaptar las medidas de apoyo de manera realista, fomentando la autoconciencia y animando a los estudiantes a abogar por apoyo en la transición a la vida profesional. La Figura 5 resume algunas acciones clave. En el Anexo V encontrarás una lista de verificación para asegurar que la experiencia AIT se evalúe adecuadamente.

FIGURA 5. ACCIONES PARA DESPUÉS DEL PROYECTO DE APRENDIZAJE INTEGRADO EN EL TRABAJO



Asegúrate de que el estudiante reciba comentarios relevantes del AIT

Es importante que el estudiante reciba retroalimentación sobre su trabajo durante el Aprendizaje Integrado en el Trabajo (AIT). Cuando se trata de un estudiante con necesidades especiales, es importante considerar el impacto de sus necesidades en un entorno laboral. Aunque es importante considerar las fortalezas y competencias del estudiante, la necesidad de apoyo también debe discutirse de manera realista.

Evalúa el apoyo brindado durante el AIT

Si se han previsto algunas medidas de apoyo para el estudiante, será necesario evaluar los resultados para ver si las medidas de apoyo fueron las adecuadas para el estudiante. La evaluación aumenta la autoconciencia del estudiante y permite que, posteriormente, el estudiante pueda abordar la necesidad de apoyo en otros entornos.

Anima al estudiante a hablar sobre sus necesidades de apoyo durante la transición a la vida laboral

El AIT puede ser un punto clave para que un estudiante con necesidades especiales identifique sus necesidades de apoyo para la vida laboral y las analice con un futuro empleador. Es conveniente que el profesor anime al estudiante a comentar la necesidad de apoyo cuando encuentre trabajo.



Historias para inspirarte

En este estudio de caso, puedes examinar cómo proporcionar una retroalimentación efectiva. La retroalimentación debe ayudar a los estudiantes a comprender sus fortalezas, identificar áreas de mejora y guiarlos hacia el logro de los objetivos de aprendizaje. Este es un ejemplo de un profesor hablando con un estudiante.

Alex, quería tomarme un momento para hablar sobre tu reciente experiencia con el AIT. Tengo algunos comentarios que creo que serán beneficiosos para ti.

En primer lugar, quiero felicitarte por tu dedicación y esfuerzo en el trabajo. Has demostrado una gran iniciativa al asumir tareas y has mostrado una gran capacidad para adaptarte a nuevas situaciones, lo cual es una habilidad crucial en cualquier lugar de trabajo. Tu actitud positiva y tus ganas de aprender no han pasado desapercibidas.

En cuanto a las áreas de mejora, noté que, a veces, tenías dificultades con la gestión del tiempo. Este es un problema común y es una habilidad que se puede mejorar con práctica y estrategias adecuadas. Por ejemplo, utilizar herramientas como agendas o calendarios digitales puede ayudarte a gestionar el tiempo de manera más eficaz.

También observé que, a veces, dudabas sobre si pedir ayuda o no frente a algunas dificultades. Recuerda, está bien pedir ayuda cuando la necesites. De vez en cuando, todos necesitamos ayuda. Es una parte importante del proceso de aprendizaje. Quiero animarte a seguir desarrollando tus habilidades comunicativas. La comunicación efectiva es clave en el lugar de trabajo y te beneficiará en todos los aspectos de la vida.

Recuerda, estos comentarios están destinados a ayudarte a crecer y mejorar. Debes estar orgulloso de lo que has logrado durante tu experiencia de AIT. ¡Sigue con el buen trabajo, Alex!

5. Medidas de Apoyo durante el AIT

Las necesidades de apoyo dependen mucho de cada persona. Incluso personas con el mismo diagnóstico o necesidad de apoyo pueden requerir niveles de apoyo muy diferentes. Por lo tanto, el apoyo siempre debe planificarse conjuntamente con el estudiante.

Orientación y asesoramiento individualizado

La orientación y el asesoramiento individualizado son las formas de apoyo más importantes. Dar consejos lleva tiempo, escuchar y estudiar las preocupaciones del estudiante. Es importante que el estudiante sepa cómo puede comunicarse con su tutor y obtener ayuda cuando sea necesario.

Aprendizaje asistido entre iguales y modelado de roles

Los compañeros pueden tener un papel importante en el apoyo a los estudiantes con necesidades especiales. Esto puede incluir el aprendizaje entre iguales, donde los estudiantes trabajan juntos en tareas o conceptos. En el modelado de roles, un estudiante demuestra una habilidad o comportamiento a otro.

Tutoría

La tutoría puede proporcionar a los estudiantes con necesidades especiales un modelo a seguir. El tutor es la persona que puede guiarlos a través de desafíos específicos.

Instrucciones claras y accesibles

Algunos estudiantes que necesitan apoyo especial pueden tener dificultades para recordar o comprender instrucciones largas. Por lo tanto, dar instrucciones sencillas facilita el aprendizaje. De manera similar, las instrucciones escritas pueden ayudar a algunos estudiantes.

Horas de trabajo flexibles

Los estudiantes que necesitan apoyo a menudo desean flexibilidad en el horario laboral y en la duración de la jornada laboral. Para algunos estudiantes, saber que tienen flexibilidad para reducir la jornada laboral si lo necesitan puede ser suficiente. Sin embargo, hay casos en los que se requieren jornadas laborales más cortas.

Uso de tecnología de asistencia

La tecnología de asistencia puede ser muy útil para los estudiantes con necesidades especiales. Esta tecnología incluye software de lectura en voz alta, programas de procesamiento de texto con funciones de revisión ortográfica y gramatical, y aplicaciones que pueden ayudar a los estudiantes a organizar y planificar el tiempo. Los desarrolladores también han creado dispositivos de asistencia para diversas dificultades físicas. Por ejemplo, para ayudar a leer y escribir.

Como se ha mencionado anteriormente, el apoyo debe planificarse individualmente. A veces, pequeñas acciones pueden ayudar al estudiante a enfrentar el trabajo. También es importante que el estudiante sepa que puede obtener ayuda si la necesita.

6. Cooperación con el Lugar de Trabajo

La cooperación con el entorno laboral es una de las claves del éxito en las actividades de AIT. La necesidad de apoyo de los estudiantes no solo depende de sus propias características, sino también de lo que exige y espera el entorno, así como del tipo de apoyo disponible. Por ello, es importante prestar una atención especial al lugar de trabajo donde el alumno está aprendiendo con el método de AIT. Las prácticas laborales, los prejuicios y los modelos de orientación pueden impedir o facilitar el aprendizaje integrado en el trabajo de los estudiantes. La Figura 6 muestra algunos elementos clave de la cooperación con el lugar de trabajo.

FIGURA 6. COOPERACIÓN CON EL LUGAR DE TRABAJO



Orienta a los empleadores

Ofrece al empleador capacitación sobre cómo deben considerarse las necesidades especiales de apoyo del estudiante en el lugar de trabajo. Puedes diseñar un curso abierto sobre cómo construir una vida laboral más inclusiva y ofrecerlo a los empleadores. Muestra al lugar de trabajo los beneficios de cooperar con un estudiante que necesita apoyo especial.

Si es necesario, ponte en contacto con el empleador antes del AIT. Consensúa con el estudiante qué información se puede compartir con el empleador sobre las necesidades de apoyo del estudiante. Puedes recordar al empleador que puede contar contigo si tiene alguna inquietud durante el AIT.

Planifica las tareas laborales y el apoyo adecuados

Ayuda al empleador a planificar tareas laborales adecuadas para el estudiante con necesidades especiales. Al definir tareas adecuadas, debes considerar los desafíos del estudiante y su capacidad para trabajar.

También debes planificar conjuntamente qué tipo de apoyo y, si es posible, ayuda al estudiante a cumplir las tareas académicas. Como docente, puedes explicar qué significan los ajustes razonables de la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

Podría ser adecuado hacer un acuerdo escrito en el que se registren las tareas laborales. Luego, todas las partes pueden consultar el acuerdo y actualizarlo si es necesario.

Define los roles y responsabilidades de cada parte

Al planificar las tareas del estudiante, es importante definir las responsabilidades, derechos y deberes de cada parte. Esta acción es necesaria para evitar situaciones en las que, por ejemplo, las entidades externas no estén seguras de lo que se espera de ellas.

Acuerda, de manera conjunta, quién supervisará las tareas laborales. Es beneficioso para los estudiantes saber a quién deben contactar si el AIT les resulta demasiado complicado, si las tareas son demasiado simples o si necesitan algún tipo de ayuda o apoyo durante el AIT.

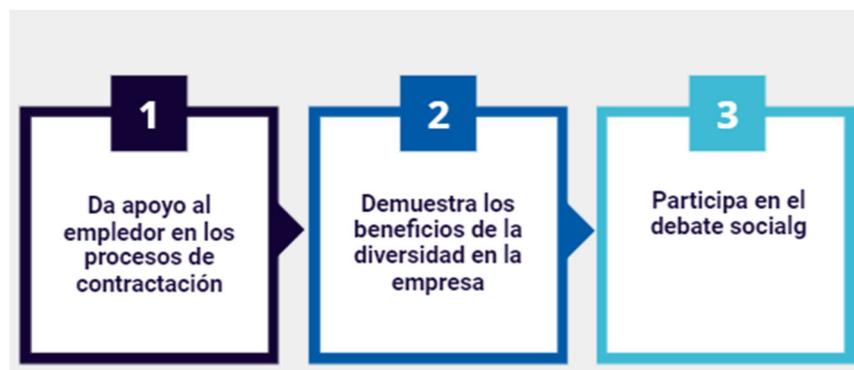
Ofrece apoyo al empleador durante el AIT

Garantiza tu accesibilidad al empleador durante el AIT. Infórmales del procedimiento para comunicarse contigo y ámalos a hacerlo si tienen alguna pregunta o si es necesario replanificar las tareas del estudiante.

7. Apoyar el Lugar de Trabajo para Desarrollar una Cultura Laboral más Inclusiva

Una cultura inclusiva es aquella que valora y respeta las diferencias individuales, fomenta la participación y contribución de todos los trabajadores, y reconoce que cada persona aporta habilidades y experiencias únicas al lugar de trabajo. En un entorno laboral inclusivo, todos los empleados, incluidos aquellos con necesidades especiales, tienen la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y se sienten valorados y respetados. La importancia de una cultura inclusiva es aún más pronunciada en el contexto del AIT, ya que ofrece a los jóvenes con necesidades especiales la oportunidad de aprender y crecer en un entorno de apoyo. En la Figura 7 tienes algunos ejemplos de acciones que puedes hacer y que no requieren un gran esfuerzo.

FIGURA 7. ESTRATEGIAS PARA APOYAR UNA CULTURA LABORAL MÁS INCLUSIVA



Apoya a la empresa en la contratación y capacitación de una persona con necesidades especiales

Como docente, puedes contribuir a la diversidad en la contratación y a una vida laboral inclusiva. Con la cooperación entre empresa y universidad, puedes dar ejemplo contratando a alguien que necesita apoyo especial. También puedes ayudar a la empresa a encontrar el apoyo financiero disponible para asistir a los estudiantes con diversidad funcional.

Demuestra los beneficios de la diversidad al empleador

Una experiencia de AIT bien gestionada puede permitir que un estudiante con necesidades especiales consiga un empleo en la empresa. También ofrece a la empresa la oportunidad de convertirse en un lugar de trabajo más inclusivo haciéndolo más accesible en sus puestos de trabajo e instalaciones.

Participa en el debate social

Como docente, puedes promover el desarrollo de una vida laboral y una sociedad más inclusivas también participando en la discusión del tema en las redes sociales. Puedes destacar los éxitos en el trabajo de aquellos que necesitan apoyo especial. Por otro lado, también se pueden plantear cuestiones de práctica o de legislación.

Finalmente, recuerda que en tus propias comunidades (dentro y fuera de la universidad) eres una persona influyente que, con tu propio ejemplo, influye en los pensamientos, discursos y prácticas de los estudiantes, el personal universitario y otros grupos de interés sobre las oportunidades de empleo para personas que necesitan apoyo especial.



Abordar las preocupaciones del empleador sobre la contratación de personas con discapacidades

Presentamos aquí, a modo de ejemplo, algunas de las cuestiones que los empresarios se plantean a la hora de contratar a una persona con discapacidad y cómo podemos darle la vuelta al guion.

Empleador: ¿Puede una persona con discapacidad realizar el trabajo con tanta eficacia como alguien sin discapacidad?

Docente: ¡Absolutamente! Las personas con discapacidad aportan habilidades y perspectivas únicas. Con las adaptaciones adecuadas, pueden realizar las tareas laborales con la misma eficacia.

Empleador: ¿Qué pasa con los posibles problemas legales? ¿Podríamos enfrentar demandas relacionadas con la discriminación por discapacidad?

Docente: Siempre que sigáis las pautas establecidas por las leyes, podréis evitar problemas legales. Se trata de tratar a todos los empleados de manera justa y equitativa.

Empleador: ¿Qué pasa si la persona con discapacidad incomoda a sus compañeros de trabajo?

Docente: Es importante fomentar una cultura laboral inclusiva donde se valore la diversidad. Cualquier malestar inicial se puede abordar mediante un entrenamiento de conciencia y sensibilidad. Con el tiempo, los empleados se adaptarán y aprenderán a trabajar juntos de manera eficaz.

Empleador: ¿Qué pasa si la persona necesita tiempo libre para citas médicas?

Docente: Al igual que cualquier otro empleado que pueda necesitar tiempo libre por motivos médicos, los empleados con discapacidades tienen derecho a solicitar acuerdos de trabajo flexibles. Se trata de mantener un equilibrio entre satisfacer las necesidades del empleado y garantizar que se realice el trabajo.

8. Conclusiones

El Proyecto IN-WORK representa una propuesta innovadora que aborda el tema apremiante de la empleabilidad de los estudiantes, al mismo tiempo que se esfuerza por cerrar la brecha para las personas con educación superior que enfrentan barreras para el empleo debido a una discapacidad o circunstancias únicas. Al reconocer el potencial sin explotar de estas personas, este proyecto busca crear un camino más inclusivo y accesible hacia el mercado laboral.

La guía pedagógica propuesta quiere desempeñar un papel fundamental en la implementación exitosa de prácticas AIT en entornos universitarios, particularmente en apoyo a estudiantes con necesidades especiales de aprendizaje y discapacidades. Al equipar a los educadores y al personal universitario con las herramientas y estrategias necesarias para incorporar el modelo integrado de aprendizaje para el trabajo, se abre una puerta de oportunidades que no solo beneficia a los estudiantes sino que también contribuye significativamente tanto a las universidades como a las empresas (Dean, 2023; Zegward, Prettin, Rowe & Ferns, 2023).

La guía aborda sistemáticamente las diversas dimensiones del AIT. Comienza con una exploración del concepto de AIT y los desafíos y oportunidades únicos que enfrentan los estudiantes con necesidades especiales en la educación superior. Además, se analiza de forma integral el entorno de aprendizaje y los aspectos de participación comunitaria pertinentes para estos estudiantes. En el futuro, pasa al lado práctico del AIT, analiza las actividades que se pueden implementar y ofrece una guía estructurada para los educadores, apoyándolos a lo largo de las diversas etapas del proceso de AIT, abarcando preparaciones antes, durante y después de la experiencia. Además, la guía subraya la importancia de las medidas de apoyo durante el AIT y la cooperación fundamental entre las instituciones educativas y los lugares de trabajo. Esta guía holística proporciona un conjunto de herramientas integral para instituciones, educadores y estudiantes, garantizando una integración más inclusiva y productiva del AIT en la educación superior.

Esta guía beneficia a estudiantes, instituciones y empleadores. La inclusión de estudiantes con necesidades especiales y discapacidades en entornos laborales enriquece la diversidad de la fuerza laboral, fomenta la innovación y promueve una cultura de igualdad. Además, las empresas que participan en este proceso obtienen una fuerza laboral altamente cualificada y diversificada, mejorando su competitividad y su imagen de responsabilidad social. Para las universidades, la implementación de estas prácticas fortalece su papel como agentes de cambio social y desarrollo regional, solidificando su posición dentro de la comunidad. En última instancia, para los estudiantes con necesidades especiales, esta oportunidad no solo les proporciona una valiosa experiencia laboral, sino que también mejora significativamente sus perspectivas de empleabilidad, permitiéndoles liberar todo su potencial en el mundo laboral.

9. Referencias

- Accessibility Plan for Higher Education and Higher Education Institutions (2019). Kohti saavutettavampaa korkeakoulutusta ja korkeakoulua (valtioneuvosto.fi)
- Barrows, H.S., & Tamblyn, R.M. (1980). *Problem-based learning: An approach to medical education*. Springer Series on Medical Education, 1. Springer Pub.
- Billet, S. (2014). The standing of vocational education: Sources of its societal esteem and implications for its enactment. *Journal of Vocational Education & Training*, 66(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/13636820.2013.867525>.
- Brookfield, S. (1996). Experiential pedagogy: Grounding teaching in students' learning. *Journal of Experiential Education*, 19(2), 62-68. <https://doi.org/10.1177/105382599601900202>
- Dean, B.A. (2023). The value of work-integrated learning for preparing the future teaching workforce. In M. Winslade, T. Loughland, and M. J. Eady (eds), *Work-Integrated Learning Case Studies in Teacher Education*. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-19-6532-6_2
- Fergusson, L., & van der Laan, L. (2021). Work + learning: unpacking the agglomerated use of pedagogical terms. *Journal of Work-Applied Management*, 13(2), 302-314. <https://doi.org/10.1108/JWAM-12-2020-0053>
- Fundación ONCE (2022). *El rendimiento académico de los estudiantes con discapacidad en España*. Madrid: Fundación ONCE
- Government Degree on Universities of Applied Sciences, 1129/2019, Finland. <https://www.finlex.fi/en/laki/kaannokset/2014/en20141129.pdf>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development (vol. 1)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Korkeamäki, J., & Vuorento, M. (2021). Ilmoitettujen terveys- ja toimintarajoitteiden vaikutus korkeakouluopiskeluun. Eurostudent VII -tutkimuksen artikkelisarja. [Students with self-reported health problems and disabilities in higher education Eurostudent VII article series]. Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland, 2021:16. Retrieved from <https://ja.cat/YDWSo>
- Kosunen, T. (2021). Kohti saavutettavampaa korkeakoulua ja korkeakoulutusta. [Towards more accessible higher education and higher education institutions.] Publications of the Ministry of Education and Culture, Finland 2021:35. Retrieved from <https://ja.cat/UkIat>

- Laaksonen, E. (2005). Esteetön opiskelu yliopistoissa. [Accessible studying at universities.] Publications of the Ministry of Education and culture, Finland, 6. Helsinki: Yliopistopaino. Retrieved from <https://ja.cat/jila2>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge, Mass: Cambridge University Press.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1996). Career development from a social cognitive perspective. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development* (pp. 373–422). San Francisco, CA: JosseyBass.
- Marsick, V.J., Watkins, K.E., Callahan, M.W., & Volpe, M. (2008). Informal and incidental learning in the workplace. In M.C Smith and N. DeFrates-Densch, *Handbook of Research on Adult Learning and Development*. New York, NY: Routledge Handbooks.
- Parikka, S., Holm, N., Ikonen, J., Koskela, T., Kilpeläinen, H., & Lundqvist, A. (2021.) KOTT 2021-tutkimuksen perustulokset 2021 [The Finnish Student Health and Wellbeing Survey (KOTT) basic results]
- Patrick, C., Peach, D., & Pocknee, C. (2008). *The WIL Report: A national scoping study*. Australian Learning and Teaching Council.
- Penttilä, J. (2012.) Hitaasti, mutta varmasti? Saavutettavuuden edistyminen yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa 2000-luvulla. [Slowly but surely? Progress in the accessibility of university and polytechnic education in the 2000s.] Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2012:10. Retrieved from <https://ja.cat/GJCJ9>
- Pesonen, H., & Nieminen, H. (2021). Huomioi oppimisen esteet. Inklusiivinen opetus korkeakoulutuksessa. [Pay attention to obstacles to learning. Inclusive education in higher education]. PS-kustannus.
- Piaget, J. (1950). *The psychology of intelligence*. London: Routledge.
- Rampersad, G. C. (2015). Developing university-business cooperation through work-integrated learning. *International Journal of Technology Management*, 68 (3/4), 203-227.
- Rowe, A., Kelliher, M., & Winchester-Seeto, T. (2012). That's not really WIL! Building a typology of WIL and related activities. Proceedings of the Australian Collaborative Education Network (ACEN) National Conference, 29 October-2 November, Deakin University, Geelong, pp. 246-252.
- Saavutettavuuskriteeristö. Väline korkeakoulun saavutettavuuden arviointiin. (2019). [Accessibility criteria. A tool for assessing the accessibility of a higher education institution]. OHO! Opiskelukyvyn, hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen korkeakouluissa. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoittama 11 korkeakoulun yhteishanke. [OHO! Promoting learning ability,

well-being and inclusion in higher education institutions. A project of 11 universities funded by the Ministry of Education and Culture, Finland.] Retrieved from <https://ja.cat/PMSdj>

Schon, D.A. (1992). *The reflective practitioner: How professionals think in action*. London: Routledge.

Sindic de Greuges de Catalunya (2021). *La inclusió educativa a Catalunya*. Barcelona: Sindicatura de Greuges.

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in society: The development of higher psychological processes*. Harvard, Mass: Harvard University Press.

Zegwaard, K. E., Pretti, T. J., Rowe, A. D., & Ferns, S. J. (2023, p. 38). Defining work-integrated learning. In K. E. Zegwaard & T. J. Pretti (Eds.), *The Routledge international handbook of work-integrated learning (3rd ed., pp. 29-48)*. London: Routledge.

Kimball, E. W., Wells, R. S., Ostiguy, B. J., Manly, C. A., & Lauterbach, A. A. (2016). Students with disabilities in higher education: A review of the literature and an agenda for future research. *Higher Education: Handbook of Theory and Research*, 31, 91-156. https://doi.org/10.1007/978-3-319-26829-3_3

De Los Santos, S. B., Kupczynski, L., & Mundy, M.-A. (2019). Determining Academic Success in Students with Disabilities in Higher Education. *International Journal of Higher Education*, 8(2), 16-38.

Cheng, S.C., & Lai, C.L. (2020). Facilitating learning for students with special needs: A review of technology-supported special education studies. *Journal of Computer Education*, 7, 131-153. <https://doi.org/10.1007/s40692-019-00150-8>

Kricorian, K., Seu, M., Lopez, D., Ureta, E., & Equils, O. (2020). Factors influencing participation of underrepresented students in STEM fields: matched mentors and mindsets. *International Journal of STEM Education*, 7, 16. <https://doi.org/10.1186/s40594-020-00219-2>

Anexo I – Hoja de ruta para la implementación de AIT



Objetivo de la hoja de ruta universitaria de implementación

El objetivo de esta hoja de ruta es ayudar a los profesores y al personal a planificar un programa de aprendizaje integrado en el trabajo en su institución. El programa de AIT incluye actividades como proyectos industriales y proyectos de consultoría, desarrollo conjunto organizado por jóvenes con necesidades especiales y sus pares sobre temas específicos, actividades de aprendizaje basadas en el trabajo, como prácticas (curriculares, estudiantes) y períodos de prácticas (para jóvenes no matriculados en la universidad) que puede ser online, presencial o semipresencial.

El programa de AIT se llevará a cabo durante el período de _____.

La hoja de ruta universitaria de implementación es una herramienta de planificación estratégica que ayudará a los socios del proyecto a prepararse para el programa de AIT. La hoja de ruta universitaria incluye importantes hitos y plazos. La hoja de ruta ayudará a los docentes y al personal técnico a alinear sus esfuerzos para implementar el programa de AIT, realizando un seguimiento de los logros y ajustando las estrategias, si es necesario.

Secciones de la hoja de ruta universitaria de implementación

Los docentes y el personal técnico deben utilizar la hoja de ruta de implementación de la universidad para proporcionar actualizaciones sobre su progreso con respecto a los pasos necesarios para lanzar el programa AIT en su institución. La hoja de ruta universitaria de implementación es una herramienta de planificación estratégica que les ayudará a prepararse para el programa de AIT e incluye las siguientes secciones:

- Sección A - Hitos en la preparación de la prueba piloto del programa de AIT
- Sección B - Informe mensual de actividades

Sección A - Hitos en la preparación de la prueba piloto del programa de AIT

Hitos importantes/objetivos clave		Fecha límite
Hito 1 (M1)	Difundir el programa de AIT entre las principales partes interesadas, incluidos estudiantes universitarios, empresas, ONG y actores del tercer sector, profesores e instructores, servicios de apoyo, organismos sociales y de salud que apoyan a jóvenes con necesidades especiales y organismos reguladores a través de eventos, conferencias, seminarios y charlas, formaciones, etc.	
Hito 2 (M2)	Celebrar reuniones con las partes interesadas para involucrarlas en el programa de AIT.	
Hito 3 (M3)	Recibir una expresión formal de interés de las partes interesadas que deseen participar en el programa de AIT.	
Hito 4 (M4)	Emparejar a las partes interesadas. La universidad debe facilitar la conexión entre las organizaciones anfitrionas y los estudiantes que participan en el programa de AIT. Este proceso de emparejamiento se llevará a cabo tras una evaluación exhaustiva de las necesidades e intereses de los estudiantes, así como de los requisitos de las organizaciones anfitrionas. Además, las organizaciones anfitrionas deben poder implementar adaptaciones individualizadas para estudiantes con necesidades específicas de apoyo educativo y discapacidades.	
Hito 5 (M5)	Definir en colaboración con las partes interesadas las actividades de AIT y los resultados esperados. Las partes interesadas deben codiseñar el tipo de actividad de AIT (proyecto industrial, proyectos de consultoría, talleres conjuntos, prácticas, períodos de prácticas), su modalidad (presencial, en línea y combinada) y la descripción del programa de AIT (objetivo y alcance, horas de trabajo, supervisión y tutoría, etc.)	
Hito 6 (M6)	Todas las partes (universidad, estudiantes, organización anfitriona) firman el Acuerdo de AIT. El acuerdo AIT describe los términos legales y contractuales de la colocación, incluidas expectativas, responsabilidades, horas de trabajo, derechos de propiedad intelectual, confidencialidad y cualquier otro término y condición relevante.	

Sección B - Informe mensual de actividades

Fecha: _____

Hito 1

¿Ha difundido el programa e AIT entre las partes interesadas? Enumera todas las actividades de difusión relevantes (por ejemplo, eventos, conferencias, seminarios, charlas, capacitaciones, etc.) a continuación.

Evento de difusión, conferencia, seminario, charla/taller, programa de formación, etc.	Fecha del evento	Número de participantes	Tipo de actor (por ejemplo, profesores, estudiantes, PYME, etc.)	Observaciones/ notas
<i>Por ejemplo, Conferencia Regional sobre el futuro de la educación inclusiva.</i>	<i>por ejemplo, 15/11/2023</i>	<i>por ejemplo, 15 asistentes</i>	<i>por ejemplo, profesores</i>	<i>por ejemplo, ninguno</i>
<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>
<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>

Hito 2 e hito 3

¿Has celebrado alguna reunión para involucrar a las partes interesadas en el programa de AIT? En caso afirmativo, enuméralas a continuación y proporciona información importante (M2).

¿Has recibido una expresión formal de interés de partes interesadas dispuestas a participar en el programa de AIT? En caso afirmativo, enuméralas a continuación (M3).

Grupos de interés que participaron en la reunión	Contacto	correo electrónico	Fecha del evento	¿Recibió una expresión formal de interés?	Observaciones/notas
<i>por ejemplo, Carrefour</i>	<i>por ejemplo Jordi Pérez</i>	<i>ej. JordiP@gmail.com</i>	<i>por ejemplo, 15/11/2023</i>	<i>por ejemplo pendiente</i>	<i>por ejemplo, ninguno</i>
<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>		<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>
<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>	<i>incluye aquí tu información</i>		<i>incluye aquí tu información</i>	<i>completo</i>

Hito 4, 5 y 6

Vincula a las partes interesadas (M4). Indica los pares de grupos de interés y proporciona las fechas del programa.

definir el tipo de actividad de AIT, la modalidad de AIT y la descripción del programa de AIT. (M5).

Define en colaboración con las partes interesadas las actividades de AIT (M6). ¿Han firmado todas las partes el acuerdo AIT? Por favor proporcione detalles.

Socios de grupos de interés (M4)		Fecha de inicio (M4)	Fecha de finalización (M4)	Tipo de actividad AIT (M5)	Tipo de modalidad AIT (M5)	Descripción del programa AIT (M5)	Firma de la organización anfitriona (M6)	Firma del estudiante (M6)	Firma de la Universidad (M6)	Observaciones/notas (M4-M6)
por ejemplo, Carrefour	por ejemplo María Rodríguez	por ejemplo, 15/2/2024	por ejemplo, 16/4/2024	por ejemplo, proyecto industrial	por ejemplo en línea	Por ejemplo, el estudiante trabajará en un proyecto de transformación digital y apoyará el desarrollo de una plataforma de comercio electrónico.	por ejemplo, sí	por ejemplo, sí	por ejemplo pendiente	completo
incluye aquí tu información	incluye aquí tu información	incluye aquí tu información	incluye aquí tu información	incluye aquí tu información	incluye aquí tu información	incluye aquí tu información	incluye aquí tu información	incluye aquí tu información	completo	completo

Anexo II – Definiciones de actividades de AIT

Actividades de AIT fuera del campus

- Prácticas. Período de experiencia laboral ofrecido por una organización por un período de tiempo limitado.
- Práctica docente. Período de aprendizaje en una escuela o aula para adquirir experiencia práctica en la enseñanza.
- Trabajo pro bono. Trabajo profesional realizado de forma voluntaria y gratuita o a precio reducido como servicio público.
- Voluntariado. Ofrecerse a hacer algo sin verse obligado a hacerlo o sin esperar pago por ello.
- Servicio comunitario. Trabajo voluntario destinado a ayudar a las personas de un área determinada.
- Práctica clínica. Período de experiencia práctica que un estudiante pasa en un hospital o entorno comunitario para adquirir experiencia práctica en su campo de estudio.
- Empleo remunerado. Trabajo realizado a cambio de una compensación en forma de salario por hora, salario o tarifa por pieza.
- Cursos sándwich de ingeniería. Tipo de educación donde se alternan períodos de capacitación y educación formal con períodos de experiencia laboral.
- Aprendizaje. Sistema de formación de una nueva generación de profesionales de un oficio o profesión con formación en el puesto de trabajo y, a menudo, algún estudio complementario.
- Cadetship/Prácticas. Tipo de formación profesional que combina el aprendizaje formal con el aprendizaje en el lugar de trabajo.
- Colocación basada en proyectos. Puesto temporal con énfasis en la capacitación en el trabajo en lugar del mero empleo.
- Trabajo de vacaciones. Empleo temporal que realizan los estudiantes durante sus pausas en el estudio.
- Visitas a empresas. Visitas breves a un sitio para observar las operaciones y tareas que se realizan.
- Observación/seguimiento. Experiencia a corto plazo en la que un individuo aprende sobre un trabajo caminando durante la jornada laboral como una sombra de un trabajador competente.

Actividades AIT híbridas

- Proyectos comunitarios. Iniciativas en las que los estudiantes colaboran para trabajar en problemas del mundo real dentro de una comunidad. Brindan oportunidades para que los estudiantes apliquen sus conocimientos y habilidades en un entorno práctico, al mismo tiempo que contribuyen a la comunidad.
- Proyectos de investigación. Involucran a estudiantes que realizan investigaciones sobre un tema específico, a menudo bajo la guía de un miembro de la facultad. Los proyectos de investigación pueden ayudar a los estudiantes a desarrollar el pensamiento crítico, la resolución de problemas y habilidades analíticas.
- Proyectos grupales para clientes externos/internos. En estos proyectos, los estudiantes trabajan en equipos para completar una tarea o resolver un problema para un cliente. El cliente podría ser una organización externa o un departamento interno de la universidad. Estos proyectos ayudan a los estudiantes a adquirir experiencia en el mundo real y desarrollar habilidades de comunicación y trabajo en equipo.
- Mentoría. Se trata de una relación en la que una persona con más experiencia o conocimientos (el mentor) guía a una persona con menos experiencia o menos conocimientos (el aprendiz). La tutoría puede proporcionar a los estudiantes conocimientos, consejos y apoyo valiosos.
- Trabajo de campo. Implica que los estudiantes salgan al campo (fuera del aula) para aprender a través de la experiencia y la observación directa. El trabajo de campo puede ser particularmente común en disciplinas como geología, arqueología, biología, trabajo social y antropología.

Actividades de AIT en el campus

- Proyectos visuales. Don proyectos que implican la creación o interpretación de material visual, como diseñar un cartel, crear un video o analizar una obra de arte visual.
- Experiencia laboral en el campus. Se refiere a las oportunidades laborales que se brindan en el campus universitario. Podrían ser trabajos a tiempo parcial, prácticas o programas de estudio y trabajo que brinden a los estudiantes experiencia práctica en su campo de estudio.
- Estudios de caso/aprendizaje basado en problemas (ABP) de proyectos 'en vivo'. En este enfoque, los estudiantes aprenden sobre un tema a través de la experiencia de resolver un problema abierto. Los proyectos "en vivo" se refieren a proyectos que están actualmente en curso o son relevantes.
- Sesiones de panel. Son debates que involucran a un grupo de personas reunidas para discutir un tema frente a una audiencia, generalmente en conferencias, convenciones o entornos académicos.

- Servicio comunitario en el campus. Implica trabajo voluntario realizado en el campus que beneficia a la comunidad. Esto podría incluir organizar eventos o participar en obras de caridad.
- Visitas de personal de la industria. Se trata de profesionales de diversas industrias que visitan el campus para compartir sus experiencias, realizar talleres o buscar empleados potenciales.
- Actividades extracurriculares. Son actividades que quedan fuera del ámbito del plan de estudios normal de la educación escolar o universitaria.
- Trabajo de casos para clientes internos. Implica trabajar en problemas o proyectos del mundo real para clientes dentro de la misma institución.
- Juego de roles. Método educativo en el que las personas representan espontáneamente problemas o situaciones para estimular el debate y la comprensión.
- Entrevista simulada. Entrevista práctica que ayuda a los estudiantes a prepararse para una entrevista de trabajo real.
- Tribunal simulado. Tribunal simulado donde los estudiantes de derecho argumentan casos hipotéticos para practicar.
- Capacitación en habilidades profesionales. Programas diseñados para ayudar a los estudiantes a desarrollar las habilidades necesarias en un entorno profesional.
- Casos prácticos Proyectos de estática -ABP. Son proyectos de aprendizaje basados en problemas centrados en la estática (una rama de la física que se ocupa de cuerpos en reposo o fuerzas en equilibrio).
- Programas/talleres de preparación laboral. Programas diseñados para ayudar a los estudiantes a adquirir las habilidades y conocimientos que necesitan para ingresar a la fuerza laboral.
- Concursos para jóvenes triunfadores. Concursos diseñados para reconocer y recompensar a los jóvenes que han logrado logros significativos.
- Simulaciones que utilizan datos en vivo. Son actividades de aprendizaje que replican sistemas del mundo real utilizando datos en vivo.
- Trabajo de estudio/laboratorio. Trabajo práctico realizado en un estudio (para cursos de artes y diseño) o laboratorio (para cursos de ciencias/ingeniería).

Anexo III – Plantilla de verificación – Antes del AIT



Acción	No iniciada	En curso	Terminada
Información y apoyo a la planificación.			
Informar a los estudiantes sobre la disponibilidad de apoyo especial.			
Acordar las responsabilidades para organizar el apoyo durante el AIT en la universidad y en el lugar de trabajo.			
Asegurar que los estudiantes saben cómo solicitar apoyo, si es necesario.			
Comprender las necesidades de los estudiantes			
Explorar los intereses, objetivos y preocupaciones del estudiante.			
Consultar las necesidades de apoyo del estudiante.			
Evaluar las competencias, fortalezas y limitaciones del estudiante.			
Definición de actividades y lugares de trabajo adecuados			
Definir actividades y lugar de trabajo adecuados.			
Considerar las preferencias del estudiante.			
Ayudar al estudiante a encontrar un proyecto adecuado.			
Explorar el tipo de proyecto o lugar de trabajo adecuado para el estudiante			
Ayudar a los estudiantes a encontrar un trabajo adecuado, incluida ayuda con el proceso de búsqueda de empleo.			
Visitar a los empleadores para familiarizarse con los diferentes lugares de trabajo en el área.			
Preparar el lugar de trabajo			
Explorar la capacidad del lugar de trabajo para ofrecer experiencias de aprendizaje significativas y apoyo al estudiante.			
Consensuar con el estudiante el apoyo requerido y cómo beneficia al lugar de trabajo/empleador.			
Animar a los representantes del lugar de trabajo a comunicar cualquier inquietud.			

Anexo IV – Plantilla de verificación – Durante el AIT



Acción	No iniciada	En curso	Terminada
Creación de un espacio seguro			
Garantizar un entorno seguro donde los estudiantes puedan trabajar libres de discriminación, crítica, acoso o daño.			
Dar especial atención a estudiantes con experiencias previas de vulnerabilidad.			
Orientación y gestión del tiempo			
Orientar a los estudiantes que requieren apoyo especial.			
Animar a los estudiantes a buscar ayuda si aparece un problema			
Comunicación abierta y apoyo			
Incentivar a los estudiantes a discutir abiertamente sus necesidades de apoyo en el lugar de trabajo.			
Programar reuniones confidenciales para abordar inquietudes y desafíos.			
Garantizar que los representantes del lugar de trabajo pueden comunicarse contigo si tienen alguna inquietud.			
Asesoramiento y comunicación			
Establecer canales de comunicación claros entre el estudiante, el lugar de trabajo y la universidad.			
Consultar periódicamente con el lugar de trabajo y brindar apoyo para abordar situaciones inesperadas.			
Comentarios y desarrollo periódicos			
Proporcionar retroalimentación constructiva sobre el desarrollo de competencias del estudiante.			
Guiar a los tutores del lugar de trabajo para que brinden comentarios y ofrezcan sus comentarios a tiempo.			

Anexo V – Plantilla de verificación – Después del AIT



Acción	No iniciada	En curso	Terminada
Asegúrate de que el estudiante reciba comentarios relevantes del AIT			
Asegúrate de que el estudiante reciba comentarios relevantes del AIT			
Realiza una evaluación para aumentar la autoconciencia del estudiante sobre sus conocimientos, habilidades y necesidades especiales.			
Evalúa el apoyo brindado durante el AIT			
Evalúa las medidas de apoyo recibidas por el estudiante.			
Anima a los estudiantes a buscar ayuda cuando surja incertidumbre.			
Anima al estudiante a discutir sus necesidades de apoyo durante la transición a la vida profesional.			
Anima al estudiante a mencionar su necesidad de apoyo cuando encuentre empleo.			

Autores: Proyecto IN-WORK

Contacto: info@in-work-project.eu

Citación: Proyecto IN-WORK (2023). Guía metodológica para diseñar, desarrollar e implementar actividades de aprendizaje integradas en el trabajo (D2.2). Comunidades inclusivas en el trabajo (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Obtenido de <https://www.in-work-project.eu/>

Este documento solo está disponible electrónicamente.

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

IN-WORK-proyecto nº 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:</p> <p>Compartir: copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato; y</p> <p>Adaptar: remezclar, transformar y construir sobre el material.</p> <p>El licenciante no puede revocar estas libertades siempre que cumpla con los términos de la licencia.</p> <p>Bajo los siguientes términos:</p>	
	<p>Atribución: debes dar el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puedes hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante te respalda a ti o tu uso.</p>
	<p>No comercial: no puedes utilizar el material con fines comerciales.</p>
	<p>CompartirIgual: 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:</p> <p>No tienes que cumplir con la licencia para elementos del material que sean de dominio público o donde su uso esté permitido por una excepción o limitación aplicable.</p> <p>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 Europea a la producción de esta publicación no constituye un respaldo de los contenidos, los cuales reflejan únicamente las opiniones de los autores. La Comisión no puede ser considerada responsable del uso que se le dé a la información contenida en ella.