

IN-WORK

Manual de formación y materiales de aprendizaje para supervisores,
profesores y docentes, así como para personal técnico y de apoyo

2022-1-IT02-KA220-HED-000087184

Tabla de contenido

| | |
|---|----|
| Introducción | 3 |
| 1. Los fines y objetivos de los programas de formación | 4 |
| 2. Grupos destinatarios | 4 |
| 3. La estructura de la formación | 6 |
| 4. Contenido de las formaciones | 8 |
| 4.1 El primer módulo: Comprender las necesidades | 8 |
| 4.1.1 La tarea preliminar | 9 |
| 4.1.2 Tema 1: Inclusión | 9 |
| 4.1.3 Tema 2: ¿Qué son las “Necesidades Especiales”? | 12 |
| 4.2 El segundo módulo: Metodología | 13 |
| 4.2.1 Tema 3: ¿Qué es EL AIT? | 14 |
| 4.2.2 Tema 4: ¿Cómo organizar el AIT? | 14 |
| 4.3 El tercer módulo: ¿Cómo involucrar a los grupos de interés? | 15 |
| 4.3.1 Tema 5: Compromiso de los grupo de interés | 16 |
| 4.3.2 Tema 6: Taller | 17 |
| 4.4 El cuarto módulo: Evaluación | 18 |
| 4.4.1 Tema 7: Los intereses de los participantes | 19 |
| 4.4.2 Tema 8: Planes de evaluación | 20 |
| 5. Formación para otros interesados | 20 |

Introducción

Este manual de formación forma parte del Proyecto IN-WORK, Comunidades inclusivas en el trabajo. El objetivo del proyecto IN-WORK es desarrollar y fomentar una cultura inclusiva, mediante el desarrollo y prueba de un modelo de intervención centrado en las relaciones entre el interior y el exterior de la universidad, e involucrando a las personas involucradas. El proyecto adopta el método de aprendizaje integrado en el trabajo, que incluye el aprendizaje basado en el trabajo para ayudar a las personas con necesidades especiales a emprender experiencias de aprendizaje significativas en el mundo laboral. El principal objetivo del proyecto es diseñar y poner a prueba un modelo de intervención que permitirá a las universidades aprovechar sus redes comunitarias para fomentar una cultura de inclusión y crear actividades de aprendizaje integradas en el trabajo para jóvenes con necesidades especiales, tanto dentro como fuera de la universidad.

El manual está diseñado para que los formadores los ayuden a planificar e implementar la formación para el personal de la universidad y los profesionales que tienen que guiar y supervisar a los estudiantes con necesidades especiales en el aprendizaje integrado en el trabajo (AIT). También está desarrollado para ayudar a los profesores, otro personal universitario y supervisores fuera de las universidades a promover la inclusión.

Es importante tener en cuenta que, al elegir el material para su grupo de formación, considere el nivel inicial de los participantes y sus necesidades y deseos. Siéntase libre de editar el material según las necesidades del grupo. El material ha sido diseñado para permitir el aprendizaje colaborativo. Por lo tanto, trata de aprovechar al máximo las propias experiencias, ideas y conocimientos de los participantes. Esto aumenta la inclusividad y la inclusión. Al mismo tiempo, apoya la agencia de los participantes.

El material de formación incluye tres secciones:

- 1) manual de formación
- 2) material de formación (diapositivas en PowerPoint) para supervisores, profesores y docentes y
- 3) material de formación para responsables de proyectos y personal de apoyo.

Los materiales están disponibles en inglés, finlandés, italiano, catalán y español. También está permitido traducirlo a tu propio idioma.

1. Los fines y objetivos de los programas de formación.

El principal objetivo de la formación es sensibilizar al personal universitario sobre la inclusión y el diseño universal y aumentar sus habilidades en el trato con personas con necesidades especiales. Como resultado, se incrementarán las posibilidades de aprendizaje integrado en el trabajo y la orientación de apoyo para los estudiantes con necesidades especiales.

Los objetivos específicos son:

- Diseñar y desarrollar procesos y procedimientos para incrementar la apertura de la universidad.
- Promover una cultura inclusiva a través de la cocreación con las partes interesadas, capacitando al personal académico y de apoyo de las universidades sobre métodos, procesos y procedimientos para implementar el AIT y codiseñando con las partes interesadas actividades conjuntas de AIT.

2. Grupos destinatarios

Los programas de formación están diseñados para cualquier persona involucrada en el aprendizaje integrado en el trabajo de los estudiantes en la Educación Superior, por ejemplo, supervisores, profesores, docentes y otro personal universitario.

Puedes utilizar el manual si coordinas y organizas formación para el personal de tu centro educativo y deseas capacitar a los miembros del personal para que consideren las necesidades individuales de los estudiantes, creen experiencias de aprendizaje integradas en el trabajo adecuadas para ellos y desarrollen prácticas inclusivas junto con los trabajadores. Los materiales de formación también son adecuados para personas interesadas en el aprendizaje integrado en el trabajo (AIT) y que quieran aprender más al respecto.

Dado que el trabajo de los diferentes grupos de personal en las universidades difiere en términos de aprendizaje integrado en el trabajo para estudiantes con necesidades especiales, el material de formación se diseñó específicamente para dos grupos destinatarios distintos:

- supervisores, profesores y docentes y
- técnicos de proyecto y personal de apoyo.

A la hora de planificar formaciones para tu universidad, por favor, comprueba qué material se adapta mejor a las necesidades del grupo, incluso hemos hecho una sugerencia. Los deberes, tareas y responsabilidades del personal universitario se determinan de acuerdo con las prácticas y procedimientos propios de las universidades de su país, y es posible que debas adaptar el material de acuerdo a las necesidades de su propio personal universitario.

Es posible organizar formaciones separadas para grupos separados de miembros del personal, pero si la formación se organiza como una formación conjunta para el personal, puede aumentar la corresponsabilidad dentro de la universidad y promover una cultura de inclusión en la comunidad. También ayuda a los participantes de la formación a cocrear y considerar las actividades y procedimientos de AIT desde una perspectiva más amplia y definir qué tipo de apoyo puede necesitar el estudiante en diferentes entornos de trabajo y tareas laborales. Los profesores, supervisores y docentes conocen mejor las necesidades específicas de los estudiantes, mientras que quizás otros miembros del personal conocen mejor los requisitos y expectativas de las organizaciones de trabajo y de cooperación. La formación conjunta fomenta la colaboración entre diferentes grupos de personal y hace que la orientación de los estudiantes sea más eficaz y de mayor calidad. Sin embargo, es bueno señalar que diferentes miembros del personal y grupos de personal pueden tener diversas necesidades de formación y pueden estar interesados en cosas ligeramente diferentes.

La propuesta del proyecto IN-WORK es que parte de la formación sea compartida, y otras partes se realicen por separado para diferentes grupos según las necesidades de los participantes de la siguiente manera:

- Un módulo común para ambos grupos se refiere a la inclusión y las necesidades de los estudiantes. Este módulo se centra en la inclusión de los jóvenes entre la educación y el trabajo, abordando temas como la accesibilidad física y digital, los principios del diseño universal, la calidad de vida para todos y el impacto social de la inclusión para las personas con necesidades especiales.
- El módulo para supervisores y profesores se centra en pasantías y períodos de prácticas tradicionales para personas con necesidades especiales, incluidas herramientas digitales para facilitar la accesibilidad.
- El módulo para docentes brinda información sobre cómo combinar didáctica, aprendizaje integrado en el trabajo y cursos curriculares y cómo organizar proyectos y talleres conjuntos con las partes interesadas.

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Este documento refleja únicamente las opiniones del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él. Número de proyecto: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

- El personal de apoyo, aquellos que tratan con los estudiantes tanto en el aula como en actividades fuera del aula, tal vez desee concentrarse en las necesidades y recursos de la institución para las personas con necesidades especiales, los enfoques para tratar con el grupo objetivo y cómo superarlos. posibles problemas y obstáculos.

Es importante preguntar las necesidades de los participantes de antemano de la formación y organizar la formación según sus deseos.

3. La estructura de la formación

La formación se basa en el material producido en el proyecto IN-WORK. Puedes encontrar los documentos en la página web [Directrices – In-Work Project \(in-work-project.eu\)](https://in-work-project.eu).

Las formaciones son prácticas. Las formaciones prácticas ayudan a los participantes a reflexionar sobre su propia forma de trabajar y les apoyan en el desarrollo de su trabajo. Las formaciones crean conciencia sobre los métodos de trabajo que fortalecen la inclusión. Se basan en la construcción conjunta de conocimientos, donde los formadores y los participantes comparten sus experiencias, conocimientos e ideas de desarrollo. A través de ellos se forma una comprensión colectiva del asunto, nacen ideas innovadoras y se cambian las prácticas predominantes.

Los programas de formación para ambos grupos constan de una tarea preliminar y cuatro módulos: “Comprender las necesidades”, “Metodología”, “Cómo involucrar a las partes interesadas” y “Evaluación”, pero se puede enfatizar el contenido y el alcance del procesamiento de diferentes temas según las necesidades del grupo objetivo. En el material de formación

también se han tenido en cuenta las diferentes necesidades de los participantes.

- Capacitaciones: 1) Programa de capacitación para supervisores/profesores/docentes
2) Capacitación al personal sobre procedimientos para el trabajo- aprendizaje integrado

Un módulo común sobre la inclusión de los jóvenes entre la educación y el trabajo, que aborda temas, como la accesibilidad física y digital, los principios de diseño universal, la calidad de vida para todos y el impacto social de la inclusión para las personas con necesidades especiales.

Un módulo para supervisores, que aborda pasantías y periodos de prácticas en línea y tradicionales, para personas con necesidades especiales, incluyendo herramientas digitales para facilitar la accesibilidad.
Un módulo para docentes, que aborda la didáctica para el trabajo- aprendizaje integrado en cursos curriculares, desde proyectos basados en consultoría hasta talleres conjuntos con grupos de interés, etc.

Un módulo para oficiales de proyecto y personal de apoyo (dependiendo de la institución: aquellos que tratan con estudiantes tanto para actividades en el aula como fuera del aula), abordando las necesidades y recursos de la institución para personas con necesidades especiales, enfoques para tratar el grupo objetivo y superar posibles problemas y obstáculos.

ENTENDIENDO
LAS NECESIDADES

INTRODUCIR LA
GUÍA DE
METODOLOGÍA

COMO INVOLUCRAR
A LAS PARTES
INTERESADAS

EVALUACIÓN

Imagen 1: Módulos de formación

Cada módulo incluye dos temas. La duración total de la formación es de 8 horas. Puedes decidir (junto con los participantes) cuánto durará un tema. La duración de un tema puede variar dependiendo de qué temas son importantes para el grupo y cuál es el objetivo de la formación. Sin embargo, asegúrese de que la duración total de los temas sea de 8 horas.

A continuación tienes un resumen de módulos y Temas.

| Módulos | | Objetivos de aprendizaje | Momento |
|------------|---|---|---------|
| 1er Módulo | ENTENDIENDO LAS NECESIDADES | Familiarizarse con el concepto de inclusión y necesidades especiales | 2h |
| | Tema 1: INCLUSIÓN | | |
| | Tema 2: ¿Cuáles SON LAS NECESIDADES ESPECIALES? | | |
| 2do Módulo | METODOLOGÍA | Conoce el concepto AIT y las reglas para organizar experiencias AIT | 2h |
| | Tema 3: ¿QUÉ ES AIT? | | |
| | Tema 4: ¿COMÓ ORGANIZAR AIT? | | |
| 3er Módulo | CÓMO INVOLUCRAR A LOS GRUPOS DE INTERÉS | Sepa quiénes son las partes interesadas y cómo involucrarlas de manera efectiva | 2h |
| | Tema 5: COMPROMISO DE LAS PARTES INTERESADAS | | |
| | Tema 6: TALLER- QUÉ HACER EN LA PRÁCTICA | | |
| 4to Módulo | EVALUACIÓN | Saber fijar criterios y planes de evaluación | 2h |
| | Tema 7: LOS INTERESES DE LOS PARTICIPANTES | | |
| | Tema 8: PLANES DE EVALUACIÓN | | |

Las formaciones se pueden realizar en línea, en modelo híbrido o presencialmente. La formación en línea se puede implementar de forma asincrónica o sincrónica. Si organizas la formación para que sea independiente del tiempo y el lugar, haz videos del material de formación y asegúrate de indicar claramente el progreso de los participantes. Recuerda también informar a los participantes cómo se comunicarán contigo y cómo recibirán orientación cuando la necesiten.

4. Contenido de las formaciones

4.1 El primer módulo: Comprender las necesidades

El objetivo del primer módulo es crear un marco para la formación y está destinado a ambos grupos. Este módulo se centra en las necesidades de los estudiantes en cuanto a apoyo específico e inclusión en la educación y la vida laboral. El primer módulo incluye tres partes:

- tarea preliminar
- los temas de formación nº 1 y 2

Este módulo se basa en el documento IN-WORK “Necesidades, recursos, obstáculos y oportunidades para jóvenes con necesidades especiales en inserción laboral” ([Directrices – Proyecto In-Work \(in-work-project.eu\)](#)). Este módulo es común para ambos grupos de formación.

4.1.1 La tarea preliminar

La formación comienza con una tarea preliminar. Su propósito es orientar a los participantes sobre el tema y ayudarlos a reflexionar sobre sus experiencias previas. También proporciona información sobre qué tipo de experiencias y conocimientos ya tienen los participantes y qué esperan de la formación. Puede pedir a los participantes que le envíen la tarea con antelación. La tarea también se puede discutir en la primera reunión con los participantes. Esta tarea también le ayudará a planificar su próxima reunión, que es un taller y se basa en las necesidades y expectativas de los participantes.

La asignación:

Responde las siguientes preguntas:

- a) ¿Qué experiencias tienes con jóvenes con necesidades especiales? ¿Por qué ha sido gratificante de trabajar con ellos? ¿Qué ha supuesto un desafío? ¿De qué manera ha cambiado sus propias actividades cuando ha guiado y supervisado a estudiantes que han tenido necesidades especiales de apoyo?
- b) ¿Qué significa para ti la palabra inclusión?

Envía tus respuestas al formador en el formato que elijas (texto, mapa mental, vídeo, podcast, etc.).

Como formador, informa a los participantes cómo y cuándo deben enviarte cada tarea. También es valioso decirles a los participantes si brinda comentarios personales sobre la tarea o si solo se discute en la primera reunión.

4.1.2 Tema 1: Inclusión

Este tema arroja luz sobre el concepto de inclusión y conceptos relacionados. También presenta brevemente el proyecto IN-WORK, en el que se ha creado el material formativo. Durante la primera reunión, es importante familiarizar a los participantes entre sí y orientarlos sobre la formación.

| FORMACIÓN PARA SUPERVISORES, PROFESORES Y DOCENTES | | |
|--|--|---|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 2: Comprender las necesidades | Abrir los objetivos del módulo. | Orientar a los participantes y comprobar si tienen los mismos objetivos que la formación. |
| 3: ¡Bienvenido a esta formación! | Es importante saber quién pertenece al grupo. Durante el recorrido de introducción se crea el ambiente del grupo. | Si organizas la formación de forma asincrónica, los participantes pueden presentarse con vídeos o textos e imágenes. |
| 4: Algunas palabras sobre la formación | Abrir la estructura del módulo. | |
| 5-7 | Antecedentes para la formación | |
| 8-15 | Conceptos básicos | |
| 16: ¿Qué queremos lograr? | | Este tobogán no es accesible para personas con discapacidad visual. Debe explicar no sólo los términos sino también la imagen de ellos. |
| 17- 20: Legislación nacional | | Tienes que añadir tu legislación nacional sobre diapositivas. |
| 21: Leer más, por ejemplo | Esta diapositiva muestra algunos ejemplos de material adicional solo para inspirar a los participantes a aprender más sobre el tema. | Si lo deseas, puedes agregar otros libros, artículos, videos, podcasts, etc. a esta diapositiva. Por favor, agregue también referencias que estén en su idioma nativo para que el material sea lingüísticamente accesible para todos. |

| FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DEL PROYECTO Y PERSONAL DE APOYO | | |
|--|--|---|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 2: Comprender las necesidades | Abrir los objetivos del módulo. | Orientar a los participantes y comprobar si tienen los mismos objetivos que la formación. |
| 3: ¡Eres bienvenido a esta formación! | Es importante saber quién pertenece al grupo. Durante el recorrido de introducción se crea el ambiente del grupo. | Si organiza la formación de forma asincrónica, los participantes pueden presentarse con vídeos o textos e imágenes. |
| 4: Algunas palabras sobre la formación | Abrir la estructura del módulo. | |
| 5-7 | Antecedentes para la formación | |
| 8-15 | Conceptos básicos | |
| 16: ¿Qué queremos lograr? | | Este tobogán no es accesible para personas con discapacidad visual. Debe explicar no sólo los términos sino también la imagen de ellos. |
| 17- 20: Legislación nacional | | Tienes que añadir tu legislación nacional sobre diapositivas. |
| 21: Leer más, por ejemplo | Esta diapositiva muestra algunos ejemplos de material adicional solo para inspirar a los participantes a aprender más sobre el tema. | Si lo deseas, puedes agregar otros libros, artículos, videos, podcasts, etc. a esta diapositiva. Por favor, agregue también referencias que estén en su idioma nativo para que el material sea lingüísticamente accesible para todos. |

4.1.3 Tema 2: ¿Qué son las “Necesidades Especiales”?

Esta sesión se centra en las necesidades especiales de los estudiantes. Cabe señalar que existen diferencias en la definición y clasificación de las “necesidades de apoyo” por país y administración. También existen diferencias legislativas específicas de cada país. Como formador, consulte las políticas y prácticas de su país de origen antes de la formación y personalice el material adecuado para la formación organizada por usted.

| FORMACIÓN PARA LOS SUPERVISORES, PROFESORES Y DOCENTES | | |
|--|--|--|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 22-29 | Estudiantes con necesidades especiales, una definición | Puede agregar sus propias definiciones de necesidades especiales. Además, analice las definiciones en diferentes países. |
| 31-35 | Estudios realizados en el proyecto IN-WORK | Introducción a la investigación y referencia a las propias experiencias de los participantes. |

| FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DEL PROYECTO Y PERSONAL DE APOYO | | |
|--|--|--|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 22-29 | Estudiantes con necesidades especiales, una definición | Puede agregar sus propias definiciones de necesidades especiales. Además, analice las definiciones en diferentes países. |
| 31-35 | Estudios realizados en el proyecto IN-WORK | Introducción a la investigación y referencia a las propias experiencias de los participantes. |

4.2 El segundo módulo: Metodología

Este módulo presenta el concepto de aprendizaje integrado en el trabajo (AIT). El proyecto IN-WORK adoptó el método de aprendizaje integrado en el trabajo, que incluye el aprendizaje basado en el trabajo (prácticas y pasantías) para ayudar a las personas con necesidades especiales a emprender experiencias de aprendizaje significativas en el mundo del trabajo.

AIT apoya las habilidades personales de los estudiantes, proporciona experiencias de la vida laboral, les ayuda a identificar sus propias fortalezas y apoya el empleo. AIT apoya las habilidades de orientación de los tutores en el lugar de trabajo en situaciones en las que los estudiantes necesitan apoyo especial. Las experiencias adquiridas pueden dar confianza para guiar a los estudiantes que necesitan apoyo especial de los supervisores.

El aprendizaje integrado en el trabajo también brinda a empleadores y empleados la oportunidad de revisar sus propios prejuicios y aumentar su comprensión de los factores que afectan el empleo y la retención de grupos especiales. Fomenta la responsabilidad social y una mayor diversidad en el lugar de trabajo.

La universidad desempeña un papel esencial a la hora de iniciar y mantener la cooperación entre los estudiantes que necesitan un apoyo especial y una vida laboral y así construir una sociedad más inclusiva. Con AIT, la universidad puede desarrollar sus propios planes de estudio, prácticas docentes y competencias del personal. Los profesores pueden actualizar sus propios conocimientos y estar mejor informados sobre lo que sucede en la vida laboral y qué tipo de requisitos de competencia se necesitan en la vida laboral actual.

El módulo se basa en el documento IN-WORK Directrices metodológicas para diseñar, desarrollar e implementar actividades de aprendizaje integradas en el trabajo ([IN WORK Pedagogicaldirectricest WP2 v4.pdf \(in-work-project.eu\)](#)).

Tenga en cuenta que este tema es parte del trabajo práctico de los supervisores, profesores y maestros y podrían estar interesados en cómo organizar una nueva acción de AIT para sus estudiantes, mientras que el resto del personal de la universidad (oficiales de proyecto y personal de apoyo) puede ser Más ganas de conocer los procedimientos administrativos y el desarrollo de los mismos, por lo que adapta tu formación a las necesidades de los diferentes grupos incluso la temática es la misma en las formaciones separadas.

4.2.1 Tema 3: ¿Qué es el AIT?

El tercer tema de la formación es el aprendizaje integrado en el trabajo. Incrementar y fortalecer EL AIT en el aprendizaje de estudiantes con necesidades especiales fue un objetivo clave del proyecto IN-WORK. Este tema se trata con más detalle en el documento “ Lineamientos metodológicos para diseñar, desarrollar e implementar actividades de aprendizaje integrado en el trabajo “. Esta sesión examina el aprendizaje integrado en el trabajo y diversas formas de implementarlo.

| FORMACIÓN PARA SUPERVISORES, PROFESORES Y DOCENTES | | |
|--|--|----------|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 36-46 | Qué es AIT, introducción a AIT y las formas de organizarlo | |

| FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DEL PROYECTO Y PERSONAL DE APOYO | | |
|--|--|----------|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 36-42 | Qué es AIT, introducción a AIT y las formas de organizarlo | |

Este tema es parte crucial de la formación de supervisores, profesores y docentes. Son responsables de organizar la formación y conectarla con el plan de estudios. Deben comprender qué es el AIT, cómo planificarlo, implementarlo y evaluarlo y cómo adaptarlo a los estudiantes con necesidades especiales.

El tema también se aplica al personal de soporte, por lo que deben comprender por qué es necesario el AIT. También pueden participar, por ejemplo, en el desarrollo del plan de estudios, por lo que es bueno que comprendan cómo se conecta el AIT con el plan de estudios.

4.2.2 Tema 4: ¿Cómo organizar el AIT?

El cuarto tema se centra en la organización del aprendizaje integrado en el trabajo para estudiantes con necesidades especiales y, por lo tanto, está dirigido principalmente a supervisores, profesores y docentes. Durante la sesión, los participantes discuten juntos lo que es importante considerar antes, durante y después del AIT para que el aprendizaje sea lo más seguro, educativo y de desarrollo de capacidades posible para el estudiante.

En la formación del personal de apoyo, también este tema es más administrativo. En la formación conviene comprobar, por ejemplo, las siguientes cuestiones: qué tipo de acuerdos se necesitan con los lugares de trabajo, quién se encarga de asegurar a los estudiantes, a qué tipo de medidas de apoyo y ayudas fuera de la institución educativa tienen acceso los estudiantes, etc. La formación del personal de apoyo se centra en cómo permitir que los estudiantes aprendan lo mejor posible en los lugares de trabajo/actividades de la vida laboral, mientras los maestros garantizan que se logren los objetivos de aprendizaje y que los estudiantes reciban suficiente orientación y apoyo. Tenga en cuenta que estas cuestiones administrativas son específicas de la universidad y, como formador del personal de apoyo, debe conocer las prácticas e instrucciones administrativas de su propia organización. Si el personal de apoyo tiene un papel de cooperación con otras organizaciones y autoridades en el AIT, es bueno abordar estas formas de cooperación en la formación.

| FORMACIÓN PARA LOS SUPERVISORES, PROFESORES Y DOCENTES | | |
|--|---|----------|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 48 | Aprender a reconocer los factores que pueden apoyar o dificultar una transición exitosa de la educación al trabajo. | |
| 49-53 | Fases del proceso AIT. Qué hacer paso a paso. | |

| FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DEL PROYECTO Y PERSONAL DE APOYO | | |
|--|---|----------|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 43-47 | Aprender a reconocer los factores que pueden apoyar o dificultar una transición exitosa de la educación al trabajo. | |
| 48-49 | Fases del proceso de AIT. Qué hacer paso a paso. | |

4.3 El tercer módulo: ¿Cómo involucrar a los grupos de interés?

En este módulo, los participantes identifican las partes interesadas más importantes y planifican colaboraciones con ellos. La cuestión clave de la formación es involucrar a las partes interesadas para promover la inclusión y trabajar integrando el aprendizaje de los estudiantes con necesidades especiales. Nadie puede construir un AIT inclusivo por sí solo, pero requiere varios

actores y una buena cooperación entre ellos. Por eso es importante encontrar partes interesadas clave y construir una cooperación permanente, eficaz y sostenible con ellas.

Tenga en cuenta que las partes interesadas de los supervisores, profesores y docentes y del personal de apoyo pueden ser totalmente diferentes. En ambas capacitaciones es importante definir las partes interesadas adecuadas y promover la cooperación con ellas.

4.3.1 Tema 5: Compromiso de los grupo de interés

El primer tema de este módulo se centra en quiénes son las partes interesadas clave y cuáles son sus funciones y responsabilidades en AIT.

| FORMACIÓN PARA LOS SUPERVISORES, PROFESORES Y DOCENTES | | |
|--|---------------------------------------|---|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 54-60 | Compromiso de las partes interesadas | Los participantes aprenden a reconocer a sus principales Grupos de interés y sus roles y responsabilidades. |

| F FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DEL PROYECTO Y PERSONAL DE APOYO | | |
|--|---------------------------------------|---|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 52-55 | Compromiso de las partes interesadas | Los participantes aprenden a reconocer a sus principales Grupos de interés y sus roles y responsabilidades. |

4.3.2 Tema 6: Taller

Antes de embarcarse en un proceso de aprendizaje integrado en el trabajo, varios factores cruciales requieren una consideración cuidadosa. En primer lugar, es esencial identificar y abordar las necesidades de apoyo específicas de los estudiantes involucrados. Además, se debe realizar una cuidadosa deliberación a la hora de seleccionar el entorno de aprendizaje y la ubicación más óptimos y adaptados a las necesidades de cada estudiante.

Además, un aspecto vital de la fase preparatoria es garantizar que tanto los estudiantes como los representantes del mundo laboral conozcan bien los objetivos de aprendizaje y las estrategias para lograrlos. Este conocimiento es fundamental para facilitar una experiencia AIT fluida y productiva para todas las partes involucradas.

Esta sesión es un taller donde los participantes se concentran en las partes interesadas y hacen sugerencias y planes concretos para involucrar a las partes interesadas y promover la cooperación.

| FORMACIÓN PARA LOS SUPERVISORES, PROFESORES Y DOCENTES | | |
|--|--|--|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 61-64 | Estrategias para involucrar a las partes interesadas | Puede organizar un debate sobre las mejores prácticas mediante el método Learning Café o utilizar otro método más adecuado para los participantes de la formación. |

| FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DEL PROYECTO Y PERSONAL DE APOYO | | |
|--|--|--|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 56-59 | Estrategias para involucrar a las partes interesadas | Puede organizar un debate sobre las mejores prácticas mediante el método Learning Café o utilizar otro método más adecuado para los participantes de la formación. |

Al organizar un café de aprendizaje, puede crear una experiencia de aprendizaje dinámica y atractiva que fomente la participación activa y la colaboración entre los participantes, pero también puede elegir otro método. Recomendamos un café de aprendizaje porque es un entorno de aprendizaje informal e interactivo que anima a los participantes a participar en debates abiertos, compartir conocimientos y explorar temas de interés de forma colaborativa. Proporciona un entorno más relajado y social en comparación con los métodos de formación tradicionales, fomentando un sentido de comunidad y promoviendo el aprendizaje activo. Los participantes de la formación tienen diversas experiencias de cooperación con las partes interesadas y pueden aprender mucho unos de otros.

Si desea utilizar el método del café de aprendizaje en la formación, configure diferentes estaciones o áreas de discusión dentro del café de aprendizaje, cada una dedicada a un tema específico. Los temas principales de esta formación son cómo organizar canales de comunicación claros, planificación colaborativa, formación y desarrollo, evaluación regular y prácticas inclusivas: cada tema en una estación de discusión. Asigne facilitadores a cada estación que puedan guiar las discusiones. Defina un horario para el café de aprendizaje, incluidos horarios específicos para cada ronda de discusión. Permita que los participantes roten entre estaciones o elijan a qué debates quieren unirse. Fomentar un entorno inclusivo y participativo. Anime a los participantes a compartir sus experiencias, hacer preguntas y contribuir a las discusiones. Asigne a alguien para que tome notas para documentar los conocimientos, ideas y recomendaciones clave que surjan durante las discusiones. Es importante compartir esta documentación con los participantes después del café de aprendizaje para reforzar el aprendizaje.

4.4 El cuarto módulo: Evaluación

Para mejorar las oportunidades de aprendizaje para todos a través del aprendizaje integrado en el trabajo (AIT) y fomentar el desarrollo de una comunidad inclusiva, es crucial recopilar comentarios de todas las partes interesadas involucradas en las actividades de AIT. Los estudiantes pueden evaluar cómo se consideraron sus necesidades de apoyo específicas y si recibieron el apoyo, las herramientas, las adaptaciones ambientales adecuadas y la retroalimentación oportuna para lograr sus objetivos de aprendizaje. Los profesores pueden examinar no sólo el aprendizaje de los estudiantes sino también la implementación del aprendizaje integrado en el trabajo (AIT) y la necesidad de una mayor colaboración con el lugar de trabajo. El personal universitario desempeña un papel fundamental en la recopilación e

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Este documento refleja únicamente las opiniones del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él. Número de proyecto: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

integración de comentarios en las estructuras educativas. Las partes interesadas evalúan estos asuntos desde sus propias perspectivas y la retroalimentación recopilada y utilizada sistemáticamente también les ayuda a mejorar sus prácticas.

En ambas formaciones, la evaluación se realiza considerando los objetivos y el grupo destinatario de la formación. Si estás realizando la formación al mismo tiempo, puedes combinar el módulo de evaluación y organizar reuniones comunes con los grupos. Los supervisores, profesores y docentes deben escuchar los pensamientos y experiencias del personal de apoyo y viceversa. Si esto no es posible, asegúrese de que la información de evaluación de ambos grupos se transmita a las personas responsables de desarrollar las actividades y el plan de estudios de la universidad.

4.4.1 Tema 7: Los intereses de los participantes

Esta sesión está reservada para aquellos asuntos que los participantes consideren importantes. Como formador, acuerde con los participantes cómo se llevará a cabo el tema. Puede ser, por ejemplo: Una sesión de preguntas en la que los participantes preparan preguntas y las responden juntos. Los participantes pueden dar discursos de ascensor o preparar obras de teatro sobre temas específicos. También puede utilizar las tareas previas para seleccionar un tema de sesión que aún no se haya cubierto en la formación. Es importante que los participantes tengan un sentido de inclusión y participación; que han podido incidir en lo que se considera importante en la formación y qué temas se tratan en la misma.

Puede utilizar esta sesión también como parte de la evaluación y desarrollo de la formación. Preste atención a qué temas fueron importantes para los participantes. Considérelos a la hora de planificar su próximo entrenamiento.

| FORMACIÓN PARA LOS SUPERVISORES, PROFESORES Y DOCENTES | | |
|--|---|---|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 67-68 | Recopilar los objetivos y deseos de los participantes y discutir sobre ellos. | Diseño colectivo con los participantes. |

| FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DEL PROYECTO Y PERSONAL DE APOYO | | |
|--|---|---|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 60-63 | Recopilar los objetivos y deseos de los participantes y discutir sobre ellos. | Diseño colectivo con los participantes. |

4.4.2 Tema 8: Planes de evaluación

El objetivo de esta sesión es planificar cómo recopilar comentarios de varias partes interesadas. Diferentes partes interesadas pueden proporcionar información sobre diversos aspectos. También es importante considerar los métodos de recopilación de datos para garantizar que la información se obtenga de manera integral y en el momento adecuado, abordando específicamente las áreas previstas. Es aconsejable elegir métodos de recopilación de datos que sean accesibles e inclusivos para los proveedores de retroalimentación. El proyecto IN-WORK recomienda realizar análisis y procesamiento posterior de los comentarios de forma colectiva con las partes interesadas.

| FORMACIÓN PARA LOS SUPERVISORES, PROFESORES Y DOCENTES | | |
|--|---|--|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 69-73 | Evaluar el progreso desde diferentes perspectivas | Diseñar la evaluación según los participantes. |

| FORMACIÓN PARA TÉCNICOS DEL PROYECTO Y PERSONAL DE APOYO | | |
|--|---|--|
| Diapositiva | El punto principal de la diapositiva. | Objetivo |
| 64-68 | Evaluar el progreso desde diferentes perspectivas | Diseñar la evaluación según los participantes. |

5. Formación para otros interesados

Al planificar las formaciones, nos dimos cuenta de que es fundamental tener en cuenta cómo se guía a los estudiantes en las diferentes actividades que implican la integración en el lugar de trabajo y el entorno profesional, así como en las prácticas y las prácticas. Por eso recomendamos que también se organice formación para mentores en el lugar de trabajo y otras partes interesadas fuera de la universidad, utilizando materiales de formación. Es importante que comprendan cómo guiar y orientar a los estudiantes que necesitan apoyo especial y cómo construir una colaboración efectiva con las universidades. También fortalece la conciencia y el compromiso de las partes interesadas para promover lugares de trabajo y comunidades inclusivos.

El personal de la Universidad conoce mejor las necesidades específicas de los estudiantes, mientras que los que están fuera de la institución conocen los requisitos del trabajo. La formación conjunta fomenta la colaboración entre instituciones educativas y organizaciones en general y, por lo tanto, puede resultar apropiado y rentable organizar la formación en conjunto para diferentes grupos destinatarios.

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.

Este documento refleja únicamente las opiniones del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él. Número de proyecto: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

Autores: proyecto IN-WORK

Contacto: info@in-work-project.eu

Citación: Proyecto IN-WORK (2023). Manual de formación y materiales de aprendizaje para supervisores, profesores y docentes, así como para personal técnico y de apoyo (2022-1-IT02-KA220-HED-000087184). Obtenido de <https://www.in-work-project.eu/>


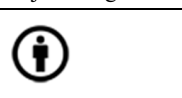
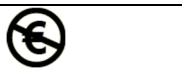
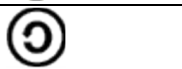
Este documento sólo está disponible electrónicamente.

Esta publicación se basa en los resultados del proyecto IN-WORK – Comunidades Inclusivas 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 : debe dar el crédito apropiado, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso.</p> |
|  | <p>No comercial: no puede 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 puede aplicar términos legales ni medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros hacer cualquier cosa que la licencia permita.</p> | |
| <p>Avisos:</p> | |

Este proyecto ha sido financiado con el apoyo de la Comisión Europea.
Este documento refleja únicamente las opiniones del autor y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en él. Número de proyecto: 2022-1-IT02-KA220-HED-0000871841

No tiene 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.

No se dan garantías. Es posible que la licencia no le 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.

El apoyo de la Comisión Europea para la producción de esta publicación no constituye un respaldo de los contenidos que reflejan únicamente las opiniones de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida.