



Universities for labour inclusion of people with intellectual disabilities

Material didáctico para el currículo educativo común y específico

Editores:

Vincenzo Bochicchio

Selene Mezzalira

Sonia Gencarelli

Antonio Martínez-Pujalte López

Belén Costa

Julia Ferrando

Lorena Aguilar

Vicky Ibars

Annika Hase

Julia Albrecht

Aleidis Devillé

Jasmien Sirfouq

Raf Hensbergen

Isabel Defoer

Traducción:

Kveloce I+D+i (Senior Europa S.L)



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

UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA



MH UNIVERSITAS
Miguel Hernández

Cátedra de discapacidad y empleabilidad
TEMPE / APSA

Kveloce I+D+i
Tus ideas son nuestros proyectos

THOMAS
MORE University of Applied Sciences

INSTITUT für Inklusive BILDUNG



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



Universities for labour inclusion of people with
intellectual disabilities

Proyecto U4INCLUSION

Acuerdo de subvención 2019-1-ES01-KA203-064661



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

El apoyo de la Comisión Europea a la producción de esta publicación no constituye una aprobación de los contenidos que refleje las opiniones solo de los autores, y la Comisión no se hace responsable del uso que pueda hacerse de la información contenida en ella.

CONTENIDO

AUTORES, AFILIACIONES Y CONTACTOS.....	5
RESUMEN	7
METODOLOGÍA.....	7
INTRODUCCIÓN: EL PROYECTO EUROPEO ERASMUS+ "U4INCLUSION"	8
DESCRIPCIÓN DEL MATERIAL DIDÁCTICO	9
I. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "MIS FORTALEZAS"	12
1.1. Esquema de enseñanza	12
Introducción.....	12
Objetivos de aprendizaje	12
Antecedentes	12
Preparación.....	12
Información.....	13
Pasos.....	13
Paso 1	14
Paso 2	15
Paso 3	16
Paso 4	17
Paso 5	17
Paso 6	18
Paso 7	18
1.2. Materiales.....	19
II. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "MENTALIDAD"	20
2.1. Esquema de enseñanza	20
Introducción.....	20
Objetivos de aprendizaje	20
Antecedentes	20
Preparación.....	20
Información adicional.....	21
Pasos.....	21



Paso 1	22
Paso 2	23
Paso 3	24
Paso 4	26
Paso 5	26
Paso 6	27
Paso 7	28
Paso 8	29
Paso 9	29
2.2. Materiales.....	29
III. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "CO-DETERMINACIÓN"	30
Objetivos de aprendizaje	30
Antecedentes	30
Preparación.....	30
Información adicional.....	31
Pasos.....	31
Paso 1	32
Paso 2	32
Paso 3	34
Paso 4	34
Paso 5	34
Paso 6	35
IV. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "PROPÓSITO"	36
Introducción.....	36
Objetivos de aprendizaje	36
Antecedentes	36
Preparación.....	36
Información adicional.....	37
Pasos.....	37
Paso 1	38
Paso 2	38

Paso 3	40
Paso 4	41
Paso 5	41
V. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "OTRAS PERSONAS IMPORTAN"	42
Introducción	42
Objetivos de aprendizaje	42
Antecedentes	42
Preparación	42
Información adicional.....	43
Pasos.....	43
Paso 1	44
Paso 2	45
Paso 3	49
Paso 4	50
Paso 5	51
VI. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE	52
REFERENCIA	59
Mis fortalezas	59
Mentalidad	59
Codeterminación	60
Propósito	60
Otros	60



AUTORES, AFILIACIONES Y CONTACTOS

Vincenzo Bochicchio

Departamento de Humanidades, Universidad de Calabria (ITALIA)

vincenzo.bochicchio@unical.it

Selene Mezzalira

Departamento de Humanidades, Universidad de Calabria (ITALIA)

selene.mezzalira@unical.it

Sonia Gencarelli

Departamento de Humanidades, Universidad de Calabria (ITALIA)

sonia.gencarelli@unical.it

Antonio Luis Martínez-Pujalte López

Departamento de Ciencias Jurídicas, Universidad Miguel Hernández, Elche (ESPAÑA)

almart@umh.es

Belén Costa

Kveloce I+D+i, Valencia (ESPAÑA)

bcosta@kveloce.com

Julia Ferrando

Kveloce I+D+i, Valencia (ESPAÑA)

jferrando@kveloce.com

Lorena Aguilar

Kveloce I+D+i, Valencia (ESPAÑA)

laguilar@kveloce.com

Vicky Ibars

Kveloce I+D+i, Valencia (ESPAÑA)

vibars@kveloce.com

Annika Hase

Institut für Inklusive Bildung, Kiel (ALEMANIA)

hase@inklusive-bildung.org

Julia Albrecht

Institut für Inklusive Bildung, Kiel (ALEMANIA)

albrecht@inklusive-bildung.org

Aleidis Devillé

Departamento de Investigación (Diversidad inclusiva), Universidad Thomas More de Ciencias Aplicadas, Geel (BÉLGICA)

aleidis.deville@thomasmore.be

Jasmien Sirfouq

Departamento de Investigación (Diversidad inclusiva), Universidad Thomas More de Ciencias Aplicadas, Geel (BÉLGICA)

jasmien.sirfouq@thomasmore.be

Raf Hensbergen

Departamento de Investigación (Diversidad inclusiva), Universidad Thomas More de Ciencias Aplicadas, Geel (BÉLGICA)

raf.hensbergen@mpi-oosterlo.be

Isabel Defoer

Departamento de Investigación (Diversidad inclusiva), Universidad Thomas More de Ciencias Aplicadas, Geel (BÉLGICA)

isabel.defoer@thomasmore.be



RESUMEN

El proyecto Erasmus+ "U4Inclusion" es un programa europeo en el que se ha desarrollado un plan de estudios universitario común de 2 años. El plan de estudios está dirigido a adultos jóvenes con discapacidad intelectual, con el fin de ayudarles a adquirir competencias personales, interpersonales y vocacionales para aumentar sus posibilidades de inclusión y participación social.

El plan de estudios consiste en un programa de estudio común y específico que tiene como objetivo mejorar las oportunidades del empleo inclusivo y la integración social.

La eficacia del marco de formación esbozado por los socios europeos del proyecto "U4Inclusion" se basa en una integración racional de las diversas culturas de inclusión que están presentes ya en los diferentes países europeos.

La metodología seguida por U4Inclusion se centra en la dignidad, la diversidad, la accesibilidad, la autonomía, la seguridad y la autodeterminación.

METODOLOGÍA

El currículo de U4Inclusion fue creado con una metodología clara que se basa en principios específicos, que son la dignidad, la diversidad, el diseño universal y la accesibilidad, la autonomía, la seguridad y la autodeterminación.

Con esto en mente, el material didáctico tiene como objetivo crear un entorno de aprendizaje, en el que los participantes se sientan seguros y protegidos para salir de su zona de confort y desarrollar nuevas habilidades y formas de pensar.

Los materiales seleccionados fueron creados para ayudar a los participantes a prosperar en áreas que contribuyen a su crecimiento personal y los preparan para el pensamiento crítico mejorando sus posibilidades de empleo. La estructura de las unidades de aprendizaje incluye tiempo para reflexionar, discutir, así como pensar y expresar sus propias opiniones sin juzgar.

Se destacaron diferentes alternativas a ciertas tareas para complementar con un grupo diverso. En lo que respecta al diseño universal y la accesibilidad, el material didáctico incluye información adicional para los grupos que desean profundizar en ciertas materias, y ofrece alternativas para que los materiales incluyan a todos los participantes.

Las unidades de aprendizaje ofrecen contenidos que pueden ayudar a los participantes en su desarrollo social y emocional, lo que no solo es relevante en un entorno laboral, sino también para su crecimiento personal. De esta manera, los materiales tienen como objetivo apoyar a los participantes en su autonomía y aumentar su autodeterminación.

Como se destaca en el currículo en el que se basa este material didáctico, las unidades de aprendizaje deben utilizar estrategias metodológicas que sean efectivas en un entorno de

aprendizaje con estudiantes con discapacidad intelectual. Es por eso, por lo que los materiales incluyen el uso de una enseñanza participativa activa, fomentando el pensamiento crítico, las discusiones y la reflexión.

Se puede encontrar una personalización e individualización de la enseñanza dentro de las diferentes áreas de las unidades de aprendizaje, ya que se da suficiente tiempo para cada tarea, de modo que los participantes tengan oportunidad de comprender e incluir sus propias experiencias.

Los materiales se simplificaron con texto e imágenes, aunque esto debe adaptarse para cada grupo según sea necesario.

Las notas de implementación dentro de los diferentes pasos de las unidades de aprendizaje dan sugerencias sobre cómo alternar ciertas tareas o qué funcionó mejor en los grupos que lo probaron, y se incluyen más recomendaciones de literatura para los grupos que desean profundizar en un tema determinado. Esto asegura que se pueda cambiar el material según sea necesario para que funcione bien en cada grupo.

INTRODUCCIÓN: EL PROYECTO EUROPEO ERASMUS+ "U4INCLUSION"

El proyecto europeo Erasmus+ "U4Inclusion" (número de acuerdo de subvención Erasmus+: 2019-1-ES01-KA201-064661) tiene como objetivo crear un programa común de 2 años destinado a proporcionar a las personas con discapacidad intelectual una variedad de competencias a través de la aplicación de un conjunto de módulos comunes y especializados.

El marco de formación fue desarrollado por los socios del proyecto: la Universidad de Calabria (Italia), Kveloce I+D+i y la Universidad Miguel Hernández (España), el Instituto de Educación Inclusiva (Alemania) y el Thomas More Kempen (Bélgica).

Además de un plan de estudios común para el primer año del programa con módulos personales, interpersonales y vocacionales, los socios del proyecto crearon un plan de estudios educativo específico, conocido como "plan de estudio del año 2". En este segundo año académico del plan de estudios, se proporciona capacitación especializada en campos profesionales elegidos por cada universidad asociada. Como posibles ejemplos, se describen tres especializaciones profesionales: Asistencia de tienda, Asistencia administrativa y Especialista en educación.

El objetivo del proyecto es fomentar las capacidades cognitivas y físicas de las personas con discapacidad intelectual, mejorar sus habilidades sociales e interpersonales y centrarse en los factores especiales que influyen directamente en las tareas profesionales. El programa se basa en la premisa de que se deben facilitar las relaciones mutuas y significativas, y se debe crear



una atmósfera positiva. Los métodos de formación tienen por objeto prestar apoyo y mejorar los procesos de aprendizaje educativo de acuerdo con las capacidades y necesidades de la persona.

El segundo resultado del proyecto "U4Inclusion" contiene el "Entregable 2.2. "Material Didáctico para el Currículo Común y Específico".

Los materiales presentados en este entregable están destinados a apoyar la implementación del plan de estudios y el programa de capacitación, y dan ejemplos de materiales y unidades de aprendizaje que se pueden utilizar en las universidades que lo implementen. También muestra cómo se pueden crear materiales adicionales de acuerdo con métodos probados. Estos materiales pueden y deben utilizarse para empoderar con mayor eficacia a las personas con discapacidades intelectuales dentro del programa "U4Inclusion".

Con el fin de evaluar la efectividad de los materiales didácticos para alcanzar los objetivos del proyecto, U4Inclusion realizó una actividad de aprendizaje durante varios días. Dentro de esta actividad de aprendizaje, los grupos de personas con discapacidad intelectual que participaron en Bélgica, España y Alemania probaron las unidades de aprendizaje y anotaron sus hallazgos en una evaluación de calidad. Si bien el material se probó localmente, los grupos de prueba se vincularon constantemente con los otros países a través de Zoom y reflexionaron sobre el material juntos, además de tener discusiones sobre sus respectivas experiencias en general. El grupo de prueba lo conformaban personas con experiencias muy diferentes en educación, trabajo.

Sus hallazgos se pueden ver en "Notas de implementación" dentro de cada esquema de enseñanza.

DESCRIPCIÓN DEL MATERIAL DIDÁCTICO

Para el primer año, el plan de estudios de U4Inclusion consta de 13 asignaturas, cada una de las cuales se divide en varias unidades de aprendizaje. Las unidades de aprendizaje se completan con lecciones de aprendizaje muy específicas.

Se desarrolló material didáctico para la lección de aprendizaje 10 (autoestima y autoconfianza) de la primera asignatura (habilidades adaptativas y educación emocional), así como para la unidad 8 (habilidades sociales). El material adicional está dirigido al tema 2 (participación social y política y recursos en la comunidad), especialmente la lección 1 (derechos de las personas con discapacidad).

El material adicional está dirigido al plan de estudios del año 2.

Este material sirve como plantilla para el desarrollo de más materiales didácticos para los otros temas.

Los materiales didácticos fueron probados y evaluados por el grupo objetivo y por los socios del proyecto como parte de las actividades de U4Inclusion.

A continuación, se presenta una visión general de la estructura de cada material didáctico y la información que se puede encontrar en el esquema de enseñanza.

Condiciones generales

Local

Para la implementación de las unidades de aprendizaje, se necesitan salas en las que sea posible la siguiente forma de organizarse: Sesión plenaria en un círculo de sillas, grupos pequeños, grupos pequeños de dos y trabajo individual. Particularmente importantes son las salas de seminarios más grandes, que idealmente contienen mesas móviles con salas adicionales.

Equipo

Para las unidades de aprendizaje se recomienda un equipo con rotafolios, paneles móviles, tarjetas de moderación, alfileres, bolígrafos y pegamento. Además, la bienvenida debe ser acompañada con diapositivas de PowerPoint por lo que también se necesita un dispositivo de presentación. Algunos materiales se proporcionarán en forma impresa en los idiomas de los socios. Los rotafolios y las diapositivas de presentación deben prepararse individualmente.

Duración

Las unidades de aprendizaje han sido diseñadas para una duración de 90 minutos. Las especificaciones de tiempo sólo deben entenderse como una orientación y se pueden cambiar dependiendo del grupo de aprendizaje. Los descansos se pueden insertar en cualquier momento, según sea necesario.

Estructura de las unidades de aprendizaje

Introducción

Al principio, la unidad de aprendizaje se resume brevemente.



Objetivos de aprendizaje

Se formulan los objetivos de aprendizaje para los participantes.

Antecedentes

Descripción del contexto dentro del currículo de U4Inclusion. Los antecedentes no proporcionan una introducción temática en profundidad al tema, pero aclaran por qué este tema está incluido en el plan de estudios.

Preparación

Esta sección explica qué material se requiere para cumplir con la unidad de aprendizaje y cómo se debe configurar la sala.

Pasos

Los pasos describen la secuencia concreta de la unidad de aprendizaje. Contienen los diferentes temas, la forma organizativa y una orientación temporal, además hacen referencia al material de trabajo requerido.

Notas de implementación

Las notas de implementación resumen las experiencias de los socios del proyecto U4Inclusion en la prueba y evaluación de la unidad de aprendizaje.

Información

Información de antecedentes y literatura adicional para el líder del seminario para familiarizarse temáticamente con el tema del material didáctico.

I. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "MIS FORTALEZAS"

1.1. Esquema de enseñanza

Introducción

La unidad de aprendizaje tiene la función de poner a los participantes en contacto con sus fortalezas. Aprenden sobre el concepto de fortalezas de la personalidad y hablan en profundidad sobre las fortalezas individuales. Es particularmente importante que encuentren sus propios ejemplos en la vida real. Además de reflexionar sobre sus propias fortalezas, también es importante descubrir y nombrar las fortalezas de los otros participantes.

Objetivos de aprendizaje

Los participantes...

- ... aprender sobre las 24 fortalezas de la personalidad según VIA.
- ... ampliar su vocabulario en torno a las fortalezas.
- ... descubrir sus principales fortalezas.
- ... identificar fortalezas en otros participantes.

Antecedentes

Los participantes aprenden a centrarse en sus fortalezas y no en lo que todavía es difícil para ellos (ver Tema 1, unidad de aprendizaje 10). El conocimiento de las propias fortalezas de la personalidad conduce a una mayor satisfacción y productividad en el trabajo (Harzer y Ruch, 2012), a un mejor manejo del estrés (Harzer y Ruch, 2015) y a una mayor satisfacción en las relaciones (Gable et al., 2004).

Preparación

Círculo de sillas, trabajo individual o grupos de dos, espacio para trabajo en grupos pequeños (3-4 personas), dispositivo de presentación y proyector, rotafolios, paredes móviles, tarjetas de moderación, alfileres, bolígrafos y pegamento, póster de fortalezas, "Mis fortalezas – Tarjetas de trabajo", exhibición de tarjetas de fortalezas, diapositiva de presentación o rotafolio con objetivos de aprendizaje.



Información

Básico

Niemiec, R.M. (2017). *Character Strengths Interventions - A Field Guide for Practitioners*: Hofgreffe Publishing.

Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification (Vol. 1)*. Oxford University Press.

TED Talk, Ryan Niemiec: A Universal Language That Describes What's Best in Us
<https://www.youtube.com/watch?v=DMWck0mKGWc&t=2s>

Para una comprensión más profunda

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of personality and social psychology*, 87(2), 228.

Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 6, 165.

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371.

Pasos

	Tema	Formato	Duración	Material
1.	Llegando al tema "My Fortalezas"	Círculo de sillas	aprox. 5 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con los objetivos de aprendizaje
2.	Explorando las 24 fortalezas de VIA	Círculo de sillas	aprox. 30 minutos	Póster de Fortalezas
3.	Descubrir los principales puntos fuertes personales	Trabajo individual	aprox. 10 minutos	Mis fortalezas - Tarjeta de trabajo
4.	Clasificación de las principales fortalezas personales	Trabajo individual	aprox. 10 minutos	Tarjetas de fortalezas en el buffet de fortalezas

5.	Mis fortalezas – tus fortalezas	Trabajo en grupo (3-4 personas)	aprox. 20 minutos	
6.	Reflexionando juntos	Círculo de sillas	aprox. 10 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con preguntas orientadoras
7.	Vinculación con los objetivos de aprendizaje – Conclusión	Círculo de sillas	aprox. 5 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con los objetivos de aprendizaje

Paso 1

Llegando al tema "Mis fortalezas"

Círculo de sillas, aprox. 5 minutos

El líder del seminario da la bienvenida a los participantes, pide una breve opinión sobre el tema de las "debilidades propias" e introduce el contenido y los objetivos de la unidad de aprendizaje.

Tema

Después de la bienvenida, el líder del seminario pide a los participantes que respondan las siguientes preguntas:

¿Quién conoce las debilidades? ¿Quién de ustedes tiene una debilidad?
¿Quién de ustedes tiene varias debilidades?

Esta ronda de preguntas probablemente mostrará que muchas personas son muy conscientes de sus supuestas debilidades. Si este es el caso, el líder del seminario podría señalar que el cerebro humano, a través de su evolución, está orientado a percibir defectos, problemas y peligros (por ejemplo, la respuesta de huida o lucha) con más fuerza que las cosas buenas. Sin embargo, existe una amplia investigación que avala que conocer las fortalezas de uno conduce a una mayor satisfacción y productividad en el trabajo (Harzer & Ruch, 2012), un mejor manejo del estrés (Harzer & Ruch, 2015) y una mayor satisfacción en las relaciones (Gable et al., 2004).

Esta sesión invita a los participantes a descubrir sus fortalezas. La siguiente es una breve descripción de los contenidos y objetivos de la unidad de aprendizaje "Mis fortalezas".



Notas de implementación

Los grupos de prueba encontraron que funciona mejor pedir a los participantes "levanten la mano si...". De lo contrario, comienzan a hablar y se centran en sus debilidades, en lugar de prestar más atención a sus fortalezas.

El grupo de prueba sugirió además utilizar el término "puntos a trabajar" en lugar de "debilidades", debido a su connotación negativa.

También se ha hecho evidente que los estudiantes de esta unidad de aprendizaje tienden a enumerar más debilidades de las que realmente tienen. Por lo tanto, el instructor debe guiar al grupo persistentemente hacia sus fortalezas.

Otra cuestión que puede plantear el instructor es que es posible desarrollar las competencias utilizando los puntos fuertes de personalidad existentes.

Paso 2

Explorando las 24 fortalezas de la personalidad de VIA

Círculo de sillas, aprox. 30 minutos

Tema

El líder del seminario da una **breve** introducción al concepto de las fortalezas de VIA. Se les pide a los participantes que expliquen cada fortaleza con sus propias palabras y que encuentren ejemplos concretos de cada fortaleza.

¿Han experimentado la fortaleza en sí mismos? ¿Han sido capaces de observar la fortaleza en los demás?

Pregunta adicional: Si a los participantes les resulta fácil explicar las fortalezas y encontrar ejemplos, las siguientes preguntas adicionales se pueden discutir en la sesión:

¿Cómo se manifiesta la fortaleza en el subuso (muy poco)?

¿Cómo se manifiesta la fortaleza en el uso excesivo (demasiado)?

Notas de implementación

¡Es importante señalar que este paso se trata de fortalezas en general, no de las personales! El grupo de prueba descubrió que es útil preguntar a los participantes "¿conoces a una persona que realmente es ...?" para poner en marcha su imaginación.

Se señaló que las fortalezas de los personajes deben imprimirse de una manera muy grande, para que todos puedan verlas.

También sería útil imprimir las fortalezas en varios papeles y entregarlas a los estudiantes. Los diferentes países de los grupos de prueba tradujeron el material en sus respectivos idiomas. Se observó que las traducciones no siempre eran fáciles de entender para los participantes del grupo de prueba. Por lo tanto, es importante tener el material traducido profesionalmente y con un lenguaje fácil de entender.

Además, se señaló la importancia de resaltar las diferencias entre las fortalezas.

Paso 3

Descubriendo las principales fortalezas personales

Trabajo individual, aprox. 10 minutos

Los participantes reciben las tarjetas de trabajo de fortalezas y destacan sus 2-3 fortalezas principales.

Tema

Todos los participantes reciben una tarjeta de trabajo de fortalezas. Se toman el tiempo suficiente para considerar cuáles son sus fortalezas más fuertes, las llamadas fortalezas superiores.

Nuestras principales fortalezas son las cualidades y características que nos distinguen y nos hacen quienes somos.

Si a los participantes les resulta muy difícil decidir sobre 2-3 fortalezas, estas preguntas pueden ayudar:

¿Qué fortaleza te ha ayudado a construir relaciones importantes?

¿Qué fortaleza te ha ayudado a alcanzar tus metas?

¿A través de qué fortalezas experimentas momentos de felicidad o satisfacción?

Notas de implementación

Los participantes del grupo de prueba encontraron las tarjetas muy interactivas y emocionantes. Expresaron lo divertido que era usarlas.

Se señaló que las explicaciones que figuraban en las tarjetas debían traducirse a un lenguaje sencillo.

Algunos participantes del grupo de prueba mencionaron fortalezas que no estaban en las cartas. En este caso, sería útil volver a las fortalezas de VIA y ver en cuál de las categorías podrían caer.



Paso 4

Clasificación de las principales fortalezas personales

Trabajo individual, aprox. 10 minutos

Los participantes clasifican sus principales fortalezas.

Tema

Los participantes buscan las tarjetas de fortalezas apropiadas para sus principales fortalezas. Con la ayuda de las cartas, forman un ranking de fortalezas que les identifique.

Notas de implementación

Se observó que podría ser necesario explicar con más detalle qué son realmente los puntos fuertes de la firma (o "top").

Paso 5

Mis fortalezas – tus fortalezas

Trabajo en grupo (3-4 personas), aprox. 20 minutos

Los participantes hablan sobre sus fortalezas y nombran las fortalezas de los miembros de su grupo.

Tema

En grupos pequeños, los participantes se presentan sus fortalezas entre sí. Hablan sobre cómo experimentan sus propias fortalezas.

Después, tratan de encontrar una fortaleza adecuada para los otros participantes en su pequeño grupo y piensan cuándo pudieron observarla (ejemplos concretos).

Notas de implementación

El grupo de prueba se dio cuenta de que la identificación de fortalezas para otros participantes es bastante complicada. En tal situación, su atención puede ser atraída a cosas que vieron en otras personas dentro de esta sesión.

En algunos lugares, este ejercicio tomó bastante tiempo. En tal situación, podría ser útil limitar el ejercicio a encontrar solo una fortaleza por persona.

El ejercicio debería concretarse encontrando ejemplos.

En uno de los lugares, el grupo de prueba encontró muy fácil describir sus propias fortalezas. Pero les resultó mucho más difícil lidiar con la idea de cómo los demás podrían verlos: "¿Qué fortalezas ven los demás en ti?"

Paso 6

Reflexionando juntos

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

En la sesión plenaria, los participantes hablan sobre sus experiencias explorando sus propias fortalezas.

Tema

De vuelta en el círculo, el líder del seminario pregunta cómo se sintieron los participantes sobre el tema y los ejercicios. Se pueden utilizar las siguientes preguntas, según sea necesario:

¿Cómo te sentiste al encontrar fortalezas para ti mismo? ¿Cómo te sentiste al encontrar fortalezas para los miembros de tu grupo? ¿Cómo te sentiste al escuchar tus fortalezas de los demás?

¿Qué piensas sobre el tema de las fortalezas?

¿Qué sientes cuando piensas en las fortalezas?

...

Notas de implementación

El grupo de pruebas sugirió que se insistiera en la idea de lo importante que es tener conocimientos sobre los demás, en lugar de reflexionar sólo sobre uno mismo.

Paso 7

Vinculación con los objetivos de aprendizaje - Conclusión

Círculo de sillas, aprox. 5 minutos

El líder del seminario crea un vínculo con los objetivos de aprendizaje de la unidad y se despide de los participantes.



Tema

El líder del seminario lee los objetivos de aprendizaje una vez más. Resumen brevemente los pasos individuales de la unidad de aprendizaje y, por lo tanto, crean una conexión entre el contenido y los objetivos de aprendizaje.

El líder del seminario se despide de los participantes.

Notas de implementación

Vincularnos a los objetivos fue una excelente manera de terminar toda la clase, mirando hacia atrás en lo que hicimos y dónde vemos la conexión.

1.2. Materiales

Para ver los materiales del tema diríjase al documento original “Educational curriculum for labour inclusion of students with intelectual disabilities” pinchando en el siguiente enlace:

https://u4inclusion.com/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2022/09/training-material_2022_08_22.pdf o a través de la sección de documentación de la página web del proyecto: <https://u4inclusion.com/es/documentacion/>

II. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "MENTALIDAD"

2.1. Esquema de enseñanza

Introducción

Esta unidad de aprendizaje también podría tener el título "La palabra mágica TODAVÍA". La unidad tiene la función de echar un vistazo a la creencia en la propia capacidad de aprender. Los participantes conocen el crecimiento y la mentalidad fija (Carol Dweck).

Asignan declaraciones sobre cómo lidiar con el éxito y el fracaso a estas dos mentalidades. Además, reflexionan sobre su propia forma de pensar cuando se enfrentan a los desafíos y formulan estrategias alternativas para la acción.

Objetivos de aprendizaje

Los participantes...

... conocer la mentalidad fija y de crecimiento

... hablar sobre cómo hacer frente a los desafíos

... considerar cómo responder a los desafíos con una mentalidad de crecimiento

Antecedentes

El concepto de mentalidad fija y de crecimiento se trata de la creencia en la propia capacidad de aprender. Las personas con una mentalidad de crecimiento creen en su propia capacidad para aprender y desarrollarse. Las personas con una mentalidad fija creen que la inteligencia y otras habilidades pueden o no ser innatas. Esto tiene un gran impacto en los objetivos que una persona se establece para sí misma y qué tan motivados están para lograr esos objetivos.

Este tema es importante para los participantes porque se enfrentarán a numerosos desafíos en el programa universitario inclusivo y una mentalidad de crecimiento les ayudará a verlos como oportunidades de desarrollo (ver tema 1, unidad de aprendizaje 10).

Preparación

Círculo de sillas, opciones para trabajo individual, espacio para trabajar en grupos de dos, espacio para trabajo en grupos pequeños (3-4 personas), dispositivo de presentación y



proyector, rotafolios, pared móvil, tarjetas de moderación, pines, bolígrafos y pegamento, "Cartel de fortalezas", "Mis fortalezas - Tarjetas de trabajo", "Tarjetas de fortalezas".

Información adicional

Dweck, C. S. (2008). *Mindset: The new psychology of success*. Random House Digital, Inc..

TED Talk, Carol Dweck: The Power of Yet (<https://www.youtube.com/watch?v=J-swZaKN2lc>)

Alemán

Dweck, C. (2016). *Selbstbild: wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt*. Piper Verlag.

TED Talk, Carol Dweck: Der Glaube an die eigene Lernfähigkeit
(<https://www.youtube.com/watch?v=X0mgOOSpLU&t=148s>)

Pasos

Lea las declaraciones sobre la mentalidad fija y de crecimiento.

	Tema	Formato	Duración	Material
1.	Llegando al tema "La palabra mágica TODAVÍA"	Círculo de sillas	10 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con la cita y con los objetivos de aprendizaje
2.	Entrada: Mentalidad fija y mentalidad de crecimiento	Círculo de sillas	15 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio
3.	Reflexiones sobre el éxito y el fracaso	Círculo de sillas	10 minutos	Declaraciones Tablero de alfileres
4.	Desafíos	Círculo de sillas	5 minutos	
5.	Los errores son para aprender	Grupos de trabajo de dos o individuales	15 minutos	Lápiz y papel

6.	¡Los errores son importantes!	Círculo de sillas	10 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio
7.	Nuevas formas de aprender	Grupos de dos	10 minutos	Lápiz y papel
8.	Reflexionando juntos	Círculo de sillas	10 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con preguntas principales
9.	Vinculación con los objetivos de aprendizaje – Conclusión	Círculo de sillas	5 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con los objetivos de aprendizaje

Paso 1

Llegando al tema "La palabra mágica TODAVÍA"

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

El líder del seminario da la bienvenida a los participantes y comienza la unidad de aprendizaje con la cita de Thomas A. Edison. Posteriormente, introducen el tema y los objetivos de aprendizaje de la unidad de aprendizaje.

Tema

Después de la bienvenida, el líder del seminario lee la siguiente cita:

"No he fallado. Acabo de encontrar 10.000 formas que no funcionarán". Thomas Edison, inventor de la bombilla.

El líder del seminario pregunta a los participantes qué significa esta cita para ellos. Después de que algunos participantes hayan compartido sus opiniones, el líder del seminario resume las declaraciones.

Esto es seguido por una breve descripción del contenido y los objetivos de la unidad de aprendizaje "La palabra mágica TODAVÍA".



Notas de implementación

El grupo de prueba sugirió comenzar esta sesión con un calentamiento o una introducción al tema.

Por ejemplo, los grupos buscaron a Thomas Edison en Internet para averiguar quién es. Sería útil agregar material visual como, por ejemplo, un video sobre Thomas Edison o sobre las mentalidades.

Los grupos de prueba encontraron esta sesión muy relevante para las personas que se están formando para el empleo, ya que ayuda a descubrir su propia motivación y mejorar la mentalidad personal.

Paso 2

Entrada: Mentalidad fija y mentalidad de crecimiento

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

Tema

El líder del seminario dará una breve introducción al tema "Mentalidad fija y mentalidad de crecimiento" (por Carol Dweck). El contenido, por supuesto, se puede ampliar dependiendo del grupo objetivo.

Mensajes clave:

Cuando aprendes algo nuevo, se crean nuevas células en tu cerebro.

Cuando intentas algo difícil, se crean nuevas células en tu cerebro.

Cuando repites lo nuevo o difícil, se forman nuevas conexiones entre las células en tu cerebro.

Cuando se establece una nueva conexión entre las células, las cosas de repente se vuelven fáciles.

Estas células y conexiones son diminutas.

Puedes colocar 100,000 de estas células y conexiones en un grano de arena.

Carol Dweck es psicóloga en América del Norte.

Ella ha descubierto que nuestros cerebros crecen cuando tenemos ciertos pensamientos.

Ella llama a estos pensamientos Pensamiento de crecimiento.

Las personas con mentalidad de crecimiento saben que pueden mejorar.

Saben que cometer errores es parte de la vida.

Saben que pueden aprender de sus errores.

Sienten curiosidad por las cosas nuevas.

Buscan desafíos.

Así es como su cerebro puede crecer.

También hay personas con una mentalidad fija.

Prefieren hacer solo lo que pueden hacer.

No les gusta probar cosas nuevas.

Tienen miedo de cometer errores.

Tienen miedo de no poder hacer bien las cosas nuevas de inmediato.

Así que tratan de evitar nuevos desafíos.

Esa no es forma de que el cerebro crezca.

Pippi Calzaslargas, la chica más fuerte del mundo dice: "Nunca antes había probado eso. Así que estoy completamente seguro de que puedo hacerlo". Pippi tiene una mentalidad de crecimiento.

Notas de implementación

El grupo de pruebas sugirió ver los videos de Ted Talk de Carol Dweck (10 minutos). Sería útil interrumpir el video para dar explicaciones en el medio. También se señaló que el líder del seminario debería usar mucha visualización para dividir la parte teórica. La aportación teórica debe traducirse a una forma práctica utilizando un lenguaje fácil y muchos ejemplos. Sería útil dividirlo en pequeñas partes y reflexionar sobre él paso a paso. El grupo encontró este paso desafiante. El líder del seminario debe preguntar regularmente "¿todavía estás a bordo? ¿Necesitas más información o explicación sobre esto?"

El grupo de pruebas encontró que la combinación de texto e imágenes (ver: materiales) era útil y atractiva.

El nivel de dificultad en esta sección puede variar según el grupo objetivo.

Paso 3

Reflexiones sobre el éxito y el fracaso

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

Los participantes asignan declaraciones sobre cómo lidiar con los desafíos a la mentalidad de crecimiento o la mentalidad fija.



Tema

El líder del seminario lee las siguientes declaraciones en voz alta. Cada declaración debe estar escrita o impresa en una sola tarjeta o en un pedazo de papel.

Si me esfuerzo mucho, puedo lograr cualquier cosa

Los errores son parte de la vida.

No puedo hacerlo TODAVÍA, pero lo haré pronto.

No me voy a rendir.

Voy a darle una oportunidad a esto.

Parece difícil.

Tengo miedo de cometer errores.

No puedo aprobar el examen de todos modos.

Es demasiado difícil para mí.

Simplemente no soy tan inteligente.

Opción 1: Los participantes piensan en cómo asignarían las declaraciones. Se presentan y son convocados individualmente por el líder del seminario.

Opción 2: El grupo vota a mano alzada, a qué mentalidad asignarían las declaraciones. A continuación, el líder del seminario fija las declaraciones en la categoría correspondiente.

Notas de implementación

Los socios del proyecto notan que este paso fue fácil para algunos participantes, mientras que otros lo encontraron más abstracto.

Este paso tomó la mayor parte del tiempo para que los participantes pudieran contar muchas historias personales. En un grupo grande, sería difícil dejar que todos hablen, en cuyo caso el ejercicio podría hacerse en grupos más reducidos.

Este ejercicio también requirió mucha concentración. Por lo tanto, los participantes necesitan suficiente tiempo para pensar y proponer situaciones de su pasado. Todos contaron un ejemplo personal y se interesaron por los ejemplos de los demás.

El grupo de prueba encontró que este ejercicio era importante. Les ayudó a escuchar las historias de otras personas.

Sería genial poner las frases en la pared. Esto podría ayudar a los participantes a identificar su forma de pensar en el futuro. El póster resultante puede permanecer en la sala del seminario

y servir como un recordatorio de qué declaraciones ayudan a los participantes a percibir los desafíos como oportunidades para el desarrollo.

Paso 4

Desafíos

Círculo de sillas, aprox. 5 minutos

Los participantes hablan sobre desafíos anteriores que se hicieron mucho más fáciles con la práctica.

Tema

El líder del seminario pregunta a los participantes qué cosas fueron difíciles para ellos en el pasado que se volvieron mucho más fáciles con la práctica. Esto podría ser cosas como viajar solo en el autobús, escribir o nadar.

Opción 1: Los participantes se presentan y las personas son llamadas por el líder del seminario.

Opción 2: Los participantes intercambian sus resultados con la persona de al lado.

Posteriormente, los participantes compartirán sus resultados.

Notas de implementación

Fue interesante observar que algunos participantes eligieron desafíos en el trabajo, mientras que otros hablaron sobre desafíos físicos, como querer aprender a nadar. A los grupos les resultó útil preguntar "¿Quién puede ayudarme a aprender esto?"

Paso 5

Los errores son para aprender

Grupos de trabajo de dos o individuales, aprox. 15 minutos

Tema

Los participantes piensan en los errores que han cometido en el pasado. Luego piensan en lo que han aprendido de estos errores.

Cada persona encuentra al menos un error o situación.

Juntos, los equipos de dos piensan en lo que se aprendió del error o la situación. Siéntase libre de recopilar múltiples ejemplos.



Ejemplo:

La persona perdió el autobús y llegó tarde a una reunión.

A partir de esto, la persona aprendió que preferiría tomar un autobús antes. De esta manera todavía tienen tiempo sobrante por si pierde un autobús.

Los participantes registran las lecciones más importantes aprendidas por escrito en un pedazo de papel.

Notas de implementación

Los grupos de prueba encontraron que esto también podría hacerse en la sesión plenaria. También fue un buen ejercicio en un grupo más grande (Alemania, España, Bélgica lo hicieron dentro de la sesión plenaria, ya que no quisieron interrumpir el flujo de la discusión del grupo plenario).

Paso 6

¡Los errores son importantes!

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

Juntos, el líder del seminario y los participantes reflexionan sobre por qué los errores son importantes.

Tema

Los grupos de dos vuelven al pleno. Se pueden presentar algunos ejemplos del trabajo en grupo. Ahora se debe crear una visualización resumida (diapositivas de presentación, tarjetas de moderación, rotafolios, ...), que se ocupe del significado y la función de los errores y fracasos.

Opción 1: El líder del seminario presenta las siguientes declaraciones y habla sobre ellas con el grupo:

Los errores te hacen más fuerte e inteligente.

Los errores te muestran cómo algo no funciona. Ahora puedes probar de una manera diferente.

A través de los errores se aprende a encontrar soluciones.

Opción 2: Los participantes reflexionan por qué los errores pueden ser importantes. El líder del seminario modera y resume los resultados de una manera clara y visible (rotafolio).

Notas de implementación

Los grupos de prueba sugirieron dar ejemplos específicos de situaciones que son comunes en la vida diaria. Estas situaciones podrían servir como reflexión para averiguar si alguien aprendió o no aprendió de los errores.

Dos de los grupos de prueba utilizaron la opción 2: "¿Qué aprendiste sobre este error? "Esto funciona muy bien y los grupos aprendieron cómo los errores pueden ser útiles. Dentro de los grupos de prueba, los participantes estaban muy comprometidos y las conversaciones fueron en direcciones profundas y abstractas. Es importante que el líder del seminario eventualmente recupere el enfoque cuando esto ocurra.

Paso 7

Nuevas formas de aprender

Grupos de dos, aprox. 10 minutos

Tema

Los participantes se reúnen de nuevo en grupos de dos. Juntos recopilan ejemplos de cosas que no están funcionando para tratar de encontrar estrategias alternativas. Piensan si hay alguien a quien puedan pedir apoyo. Preguntarle a alguien no es una muestra de debilidad, sino un signo de fortaleza.

Sin embargo, para algunos desafíos, también puede ser útil probar algo completamente diferente.

Los participantes eligen uno de sus ejemplos y tratan de pensar juntos sobre cómo enfrentar el desafío con una estrategia completamente nueva.

Los participantes registran sus hallazgos por escrito.

Notas de implementación

Se sugirió utilizar ejemplos que los participantes mencionaron anteriormente. "¿Quién puede ayudar con esto? ¿Dónde están las barreras y cómo podemos derribarlas?" Todo el grupo puede encontrar nuevas formas de lidiar con los desafíos. En un grupo, los participantes tuvieron desafíos muy diferentes y todos comenzaron desde su perspectiva personal. Se dieron grandes consejos. También sería una posibilidad para hablar de situaciones de otras personas. El grupo podría pensar en cómo ayudar a otras personas a resolver sus desafíos. La mentalidad de crecimiento no es solo para uno mismo, sino también para ayudar a los demás.



Paso 8

Reflexionando juntos

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

Tema

De vuelta en el círculo de sillas, el líder del seminario pregunta cómo se sintieron los participantes sobre el tema y los ejercicios. Las siguientes preguntas se pueden utilizar según sea necesario:

¿Cómo te sentiste al reflexionar sobre tu enfoque del éxito o el fracaso?

¿Cómo te sentiste al encontrar nuevas estrategias de acción?

¿Qué opinas sobre el tema de la mentalidad de crecimiento y la mentalidad fija?

¿Qué sientes cuando piensas en este tema?

Notas de implementación

La reflexión fue muy en los grupos de prueba. Todos descubrieron algo nuevo. La parte teórica fue muy importante. Una palabra realmente se quedó en la mente de los participantes:

"Todavía". Todos los participantes de los grupos de prueba notaron que aprendieron algo nuevo en esta unidad.

Paso 9

Vinculación con los objetivos de aprendizaje – Conclusión

Círculo de sillas, aprox. 5 minutos

Tema

El líder del seminario lee los objetivos de aprendizaje una vez más.

Resumen brevemente los pasos individuales de la unidad de aprendizaje y, por lo tanto, crean una conexión entre el contenido y los objetivos de aprendizaje.

El líder del seminario se despide de los participantes.

2.2. Materiales

Para ver los materiales del tema diríjase al documento original "Educational curriculum for labour inclusion of students with intellectual disabilities" pinchando en el siguiente enlace:

https://u4inclusion.com/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2022/09/training-material_2022_08_22.pdf o a través de la sección de documentación de la página web del proyecto: <https://u4inclusion.com/es/documentacion/>

III. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "CO-DETERMINACIÓN"

La Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) aborda la participación (o la codeterminación) como una cuestión transversal en varios artículos. Para que la participación tenga éxito, se requieren procedimientos de participación más bajos, una amplia inclusión temática de las personas con discapacidad y la creación de condiciones marco adecuadas.

Además, las personas con y sin discapacidades deben aprender cómo la co-determinación puede tener éxito.

Objetivos de aprendizaje

Los participantes...

... aprenderán sobre los tres niveles de co-determinación.
... hablarán sobre sus experiencias con la co-determinación. ... desarrollar ideas sobre cómo la co-determinación puede tener éxito.

Antecedentes

En las directrices para las mejores prácticas de formación, publicadas por el proyecto U4Inclusion, se ha esbozado la importancia de potenciar las habilidades de toma de decisiones en personas con discapacidad intelectual. De acuerdo con esto, la unidad didáctica sobre co-determinación apunta a este objetivo. Para los participantes, el tema es relevante, porque la co-determinación es la clave para una vida participativa y vivir por su propia cuenta. Dentro del currículo común, el Tema 1, Lección 8 sobre habilidades sociales, así como habilidades de manejo de conflictos. También se incluye en la Lección 10 (autoestima y confianza) y en el Tema 2, participación y recursos sociales y políticos; especialmente en la Lección 1, Derechos de las personas con discapacidad.

Preparación

Círculo de sillas, espacio para trabajar en grupos reducidos, dispositivo de presentación y proyector, rotafolios, pared móvil, tarjetas, alfileres, bolígrafos y pegamento, para escribir o imprimir declaraciones sobre autoimagen dinámica y rígida en tarjetas.



Información adicional

Fuentes alemanas

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2018). *UN-Behindertenrechtskonvention*, Hausdruckerei BMAS Bonn.

Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe (2021). *¡Mit-Bestimmen! Fragen-Sammlung in Leichter Sprache*. Berlín.

Aktionspläne zur Umsetzung der der UN-BRK auf unterschiedlichen Ebenen und für unterschiedliche Personengruppen (nacional, regional, Universitäten).

Fuente en inglés

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CDPD) (www.un.org).

Pasos

	Tema	Formato	Duración	Material
1.	Llegando al tema: "¡Co-Determinación!"	Círculo de sillas	aprox. 20 minutos	Tarjetas de metaplan, diapositivas de presentación o rotafolio con el proceso y con los objetivos de aprendizaje
2.	Entrada: Co-Determinación	Círculo de sillas	aprox. 15 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio
3.	Infos – Opinar – Co-Determinación	Círculo de sillas	aprox. 15 minutos	
4.	Nuestra fiesta de verano	Grupos pequeños	aprox. 20 minutos	
5.	Reflexionando juntos	Círculo de sillas	aprox. 15 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con

				preguntas orientadoras
6.	Vinculación con los objetivos de aprendizaje - Conclusión	Círculo de sillas	aprox. 5 minutos	Diapositiva de presentación o rotafolio con los objetivos de aprendizaje

Paso 1

Llegando al tema "¡Co-determinación!"

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

Los participantes hacen una lluvia de ideas sobre el tema de la "co-determinación". Posteriormente, el líder del seminario presenta el horario y los objetivos de la unidad de aprendizaje.

Tema

Después de dar la bienvenida a los participantes, el líder del seminario pregunta al grupo qué asocian con el término "co-determinación".

Los participantes escriben sus respuestas en tarjetas de metaplan. Cada carta contiene un pensamiento.

Luego, los participantes presentan sus tarjetas una tras otra y las fijan a una pared. Una vez que se presentan todas las tarjetas, el líder del seminario resume las declaraciones una vez más.

Notas de implementación

Para grupos más grandes, el líder del seminario puede recoger las tarjetas del metaplano y fijarlas al tablero. De esta manera hay menos inquietud y distracción en la sala de seminarios.

Paso 2

Círculo de sillas, aprox. 15 minutos

Entrada: Co-Determinación

El líder del seminario da una breve introducción al tema de la CDPD y luego presenta los tres niveles de co-determinación.



Tema

El líder del seminario hace una breve aportación sobre el tema de la CDPD y las etapas de la co-determinación. El contenido se puede ampliar, dependiendo del grupo objetivo.

Mensajes clave:

La co-determinación es importante.

Co-determinación significa: obtener información, expresar la propia opinión, tomar sus propias decisiones y decidir.

Es importante que las personas con discapacidades tengan voz y voto. Tienen los mismos derechos que las personas sin discapacidad.

Esto está escrito en la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

La abreviatura es: CDPD.

Hay tres pasos de co-determinación:



Información

Info es la abreviatura de información.

La información es importante para la co-determinación.

Cuando una persona recibe información, entonces puede formar una opinión.

Opinión

Si tiene información, puede formarse una opinión.

Entonces puedes expresar tu propia opinión.

Co-determinación

Para que la co-determinación tenga éxito, todos deben decir lo que piensan. Cada opinión es importante. Entonces se busca una solución en conjunto. Puedes discutir una buena solución.

El grupo también puede votar sobre una solución.

Paso 3

Información – Opinar – Codeterminación

Círculo de sillas, aprox. 15 minutos

Los participantes hablan de sus propias experiencias con el tema de la co-determinación y asignan sus experiencias a los niveles de co-determinación.

Tema

Los participantes hablan de sus propias experiencias con el tema de la co-determinación. Pueden pensar en situaciones o proyectos desde las áreas de trabajo, educación o el espacio social (dentro de su propia ciudad).

Después de que un participante haya traído un ejemplo, todos consideran juntos en qué nivel de co-determinación clasificaría el ejemplo:

¿Se informó a la persona, tuvo algo que decir o tuvo co-determinación?

Paso 4

Nuestra fiesta de verano

Círculo de sillas, aprox. 20 minutos

Los participantes piensan en cómo hacer una fiesta de verano en la que todos co-determinen con respecto a la planificación del evento.

Tema

Ejemplo de caso – Planificación de fiestas de verano

El semestre de verano casi ha terminado.

Todos han aprendido mucho este semestre.

Deberíamos celebrarlo.

Es por eso por lo que debería haber una gran fiesta de verano.

Todos deberíamos planear esta fiesta de verano juntos.

¿Cómo puede tener éxito esto?

En su grupo, reúna ideas sobre cómo todos pueden co-determinar en la planificación de la fiesta.

Paso 5

Reflexionando juntos



Círculo de sillas, aprox. 15 minutos

En la sesión plenaria, los participantes hablan de sus ideas.

Juntos, consideran lo que es importante para las personas con discapacidad para participar en la toma de decisiones.

Tema

¿Cómo se puede incluir a todos en la planificación de la fiesta de verano?

¿Qué es generalmente importante para que las personas con discapacidad logren la determinación?

Paso 6

Vinculación con los objetivos de aprendizaje - Conclusión

Círculo de sillas, aprox. 5 minutos

El líder del seminario crea una conexión con los objetivos de aprendizaje de la unidad de aprendizaje.

El líder del seminario se despide de los participantes.

Tema

El líder del seminario lee los objetivos de aprendizaje una vez más. Resumen brevemente los pasos individuales de la unidad de aprendizaje y, por lo tanto, crean una conexión entre el contenido y los objetivos de aprendizaje. El líder del seminario luego se despide de los participantes.

IV. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "PROPÓSITO"

Introducción

¿Cuál es el "punto" de tener un trabajo, en este caso: ser un especialista en educación? Podríamos hablar largo y tendido sobre el "Propósito" o la "Visión" de esta línea de trabajo.

Podríamos hablar de lo que significa para las personas con discapacidad estar empleadas en una universidad, que es el caso de los especialistas en educación en Alemania.

Sin embargo, esta unidad de aprendizaje no trata sobre el significado atribuido a esta línea de trabajo desde el exterior.

Esta unidad de aprendizaje trata de alentar a los participantes a reflexionar sobre el significado que ven personalmente en su (futuro) trabajo como especialistas en educación.

Objetivos de aprendizaje

Los participantes...

... conocer diferentes dimensiones de propósito. ... piensa en qué significado o propósito perciben y (quieren) experimentar en su trabajo.

Antecedentes

El currículo, desarrollado por el proyecto U4Inclusion, consta de dos partes, el currículo común y el currículo específico. Dentro del plan de estudios específico, el Instituto de Educación Inclusiva de Alemania dio una idea de su calificación para convertirse en especialistas en educación, que imparten seminarios y conferencias en las universidades, informando a los estudiantes sobre las vidas y necesidades de las personas con discapacidades. En esta unidad de aprendizaje, los participantes reflexionan sobre la importancia de su trabajo como especialistas en educación (cf. Especialización como especialista en educación, Módulo 2, Unidad de aprendizaje 1). Esta unidad de aprendizaje también se puede adaptar para cualquier otro tipo de empleo.

Las personas que experimentan un sentido distintivo de significado en su trabajo están significativamente más motivadas, notablemente más comprometidas y más orientadas al rendimiento y éxito (cf. Hu & Hirsch, 2017).

Preparación

Círculo de sillas, trabajo en grupos reducidos, dispositivo de presentación y proyector.



Información adicional

Básico

Schnell, T. (2021). *The psychology of meaning in life*. New York: Routledge, Taylor & Francis.

Schnell, T. (2020). *Psychologie des Lebensinns*. 2. überarbeitete Neuauflage. Heidelberg, Berlin, New York: Springer.

En profundidad

Frankl, V. E. (2010). *... trotzdem Ja zum Leben sagen: ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager*. Kösel-Verlag.

Hu, J. & Hirsh, J. (2017). The benefit of meaningful work: A meta-analysis. *Academy of Management Proceedings*, 1, 13866.

Pasos

	Tema	Formato	Duración	Material
1.	Llegando al tema: "¿POR QUÉ convertirse en un especialista en educación?"	Círculo de sillas	aprox. 10 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con los objetivos de aprendizaje
2.	Entrada: ¿Cuándo tiene un propósito un trabajo?	Círculo de sillas	aprox. 15 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio
3.	Lo que pienso sobre mi trabajo como especialista en educación	Grupos pequeños	aprox. 45 minutos	Diapositivas de presentación u hojas de trabajo con las preguntas orientadoras
4.	Reflexionando juntos	Círculo de sillas	aprox. 15 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con preguntas orientadoras
5.	Vinculación con los objetivos de aprendizaje – Conclusión	Círculo de sillas	aprox. 5 minutos	Diapositiva de presentación o rotafolio con los objetivos de aprendizaje

Paso 1

Llegando al tema

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

El líder del seminario da la bienvenida a los participantes, presenta la unidad de aprendizaje con una pregunta y luego presenta el tema y los objetivos de la unidad de aprendizaje.

Tema

Después de dar la bienvenida a los participantes, el líder del seminario pide al grupo que reflexione brevemente sobre la siguiente pregunta:

"¿Qué hice hoy que me pareció significativo?"

El líder del seminario permite un breve intercambio entre los participantes. Alternativamente, el líder del seminario deja que algunos participantes opinen.

Esto va seguido por una breve descripción de los contenidos y objetivos de la unidad de aprendizaje "¿POR QUÉ convertirse en un especialista en educación?"

Paso 2

Entrada: ¿Cuándo tiene un propósito un trabajo?

Círculo de sillas, aprox. 15 minutos

El líder del seminario da una breve introducción al tema.

Tema

El líder del seminario da una breve introducción sobre el tema del propósito del cumplimiento profesional. El contenido se puede ampliar, dependiendo del grupo objetivo.

Mensajes clave:

En principio, cada trabajo es significativo.

Uno hace algo con la cabeza o el cuerpo para lograr un determinado objetivo.

La cartera reparte cartas.

Cuando todos reciben sus cartas, ella ha logrado su objetivo.

Entonces su trabajo fue significativo.

El trabajador de la cafetería pone comida en los platos.

Si todos reciben sus comidas, él ha logrado su objetivo.

Entonces su trabajo fue significativo.

La escritora escribe un libro.



Si otras personas leen su libro, ella ha logrado su objetivo.

Entonces su trabajo fue significativo.

Pero también hay personas que no sienten que su trabajo sea significativo.

Estas personas experimentan su trabajo como molesto. Estas personas experimentan su trabajo como frustrante. El trabajo enferma a esas personas.

Tatjana Schnell es científica.

Investiga y enseña sobre el tema del significado en la vida en Alemania y Noruega.

Tatjana Schnell quiere entender:

¿Cuándo las personas encuentran un trabajo significativo?

Dice que hay cuatro criterios.

Estos criterios describen si una persona experimenta su trabajo como significativo.

Significado

¿Mi trabajo tiene un beneficio para otras personas?

Por ejemplo, ¿para mis compañeros o para otras personas que no trabajan en mi empresa?

Orientación

¿Conozco los objetivos, valores y la visión de mi empresa?

¿Son estos objetivos, valores y la visión importante para mí?

Encajar

¿Encajo con mi trabajo?

¿El trabajo coincide con mi educación?

¿El trabajo coincide con mis habilidades?

¿El trabajo se ajusta a mis intereses?

¿El trabajo se ajusta a mis valores?

¿Me alinee con la visión de la empresa?

Pertenencia ¿Me ven como una persona? ¿Estoy valorado como persona? ¿Siento que pertenezco?

Paso 3

Lo que pienso sobre mi trabajo como especialista en educación

Círculo de sillas, aprox. 45 minutos

Los participantes hablan en pequeños grupos sobre los cuatro criterios de la realización de los sentidos profesionales. El ejercicio sirve para reflexionar sobre el propio sentido del significado.

Tema

Significado

¿Mi trabajo tiene un beneficio para otras personas? Por ejemplo, ¿para mis compañeros o para personas que no trabajan en mi empresa?

Orientación

¿Conozco los objetivos, valores y la visión de mi empresa?

¿Son estos objetivos, valores y la visión importante para mí?

Encajo

¿Encajo con mi trabajo?

¿El trabajo coincide con mi educación?

¿El trabajo coincide con mis habilidades?

¿El trabajo se ajusta a mis intereses?

¿El trabajo se ajusta a mis valores?

¿Me alinee con la visión de la empresa?

Pertenencia ¿Me ven como a una persona? ¿Soy valorado como persona? ¿Siento que pertenezco?

Notas de implementación

Las preguntas invitan a una amplia discusión. También es posible que los participantes no hayan pensado mucho en tales preguntas antes.

Por lo tanto, puede ser útil para...

... reducir las preguntas. ... extender la fase de trabajo / tiempo asignado. ... dar a los participantes una breve pista sobre cuándo deben pasar a la siguiente dimensión.



Paso 4

Reflexionando juntos

Círculo de sillas, aprox. 15 minutos

En la sesión plenaria, los participantes hablan de sus experiencias en los grupos pequeños.

Tema

De vuelta en el círculo de sillas, el líder del seminario pregunta cómo se sintieron los participantes con el tema y los ejercicios. Las siguientes preguntas se pueden utilizar según sea necesario:

¿Para qué quieres ser un especialista en educación?

¿Cómo se sintió al pensar en las preguntas de dimensión?

¿Te resultó fácil o difícil hablar de las preguntas?

¿Qué te sorprendió en la tarea grupal?

¿Tenías pensamientos similares sobre las preguntas en el grupo?

¿Tenías pensamientos muy diferentes sobre las preguntas en el grupo?

¿Experimentas un buen equilibrio entre la cualificación (trabajo) y otras áreas de la vida?

...

Paso 5

Vinculación con los objetivos de aprendizaje - Conclusión

Círculo de sillas, aprox. 5 minutos

El líder del seminario crea una conexión con los objetivos de aprendizaje de la unidad y se despide de los participantes.

Tema

El líder del seminario lee los objetivos de aprendizaje una vez más. Él o ella resume los pasos individuales de la unidad de aprendizaje y, por lo tanto, crea una conexión entre el contenido y los objetivos de aprendizaje. Luego se despide de los participantes.

V. MATERIAL DIDÁCTICO SOBRE "OTRAS PERSONAS IMPORTAN"

Introducción

La unidad de aprendizaje tiene la función de aprender y practicar juntos, cómo los participantes pueden responder a las buenas noticias con energía y con una actitud de apoyo.

Aprenden a responder activa y constructivamente (Respuesta Constructiva Activa según Shelly Gable). En un pequeño juego de roles, los participantes tienen la oportunidad de aplicar y practicar directamente sus conocimientos recién adquiridos y así consolidarlos.

Objetivos de aprendizaje

Los participantes...

... aprender sobre la comunicación de apoyo activo (activamente constructiva). ... practicar diferentes estilos de comunicación.

... reconocer el valor de responder a las buenas noticias con una actitud de apoyo.

Antecedentes

"Otras personas importan". Esta afirmación fue acuñada por Christopher Peterson (cofundador de Positive Psychology) y resumió sus muchos años de investigación, según la cual la mayoría de los factores relacionados con el bienestar de los individuos tienen que ver con otras personas.

Shelly Gable ha desarrollado una estrategia práctica y fácil de entender sobre cómo la propia respuesta a los mensajes positivos promueve las emociones positivas en otras personas y cultiva la cercanía y la conexión (ver Tema 8, lección 6).

Preparación

Círculo de sillas, dispositivo de presentación y proyector, rotafolios, pizarra, tarjetas de facilitación, pines, bolígrafos y pegamento, diapositiva de presentación o rotafolio con objetivos de aprendizaje.



Información adicional

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of personality and social psychology*, 87(2), 228.

Gable, Gonzago & Strachman (2006): Will you be there for me when things go right? Supportive responses to positive event disclosures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91 (5), 904-917.

Pasos

	Tema	Formato	Duración	Material
1.	Llegando al tema: "Otras personas importan"	Círculo de sillas	aprox. 10 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con los objetivos de aprendizaje
2.	Reaccionar a las buenas noticias	Círculo de sillas	aprox. 30 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con el contenido más importante
3.	"He experimentado algo grandioso"	Trabajo en pareja (dos personas)	aprox. 35 minutos	Trabajo de pareja
4.	Reflexionando juntos	Círculo de sillas	aprox. 10 minutos	Diapositivas de presentación o rotafolio con las preguntas orientadoras
5.	Vinculación con los objetivos de aprendizaje – Conclusión	Círculo de sillas	aprox. 5 minutos	Diapositiva de presentación o flipchart con los objetivos de aprendizaje

Paso 1

Llegando al tema

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

El líder del seminario da la bienvenida a los participantes, realiza una breve ronda de flash y presenta el contenido y los objetivos de la unidad de aprendizaje.

Tema

Después de dar la bienvenida a los participantes, el líder del seminario lee la siguiente cita:

"Otras personas importan. " (Christopher Peterson)

El líder del seminario pregunta a los participantes qué personas son importantes para ellos. Estos pueden ser miembros de la familia, amigos, acompañantes o confidentes de los campos de la educación, el trabajo, el ocio, ...

Los participantes pueden turnarse para nombrar a las personas que son importantes para ellos y, si lo desean, contar brevemente algo sobre su relación con estas personas.

Después, el líder del seminario resume brevemente las contribuciones y conduce al tema en cuestión.

Sentirse conectado con otras personas y tener relaciones satisfactorias es importante para el bienestar y la salud (mental).

En esta unidad, los participantes aprenden y prueban cuatro estilos de comunicación. Gable et al. (2004) encontraron que las respuestas constructivas fomentan activamente las relaciones (entre colegas, amistosas, románticas) para crecer y florecer.

Notas de implementación

Si hay suficiente tiempo disponible, los participantes pueden considerar juntos qué características comunes son evidentes en estas buenas relaciones.

Las posibles características podrían ser las siguientes:

- Me siento cómodo con esa persona
- Puedo hablar con esa persona sobre mis sentimientos
- La persona es confiable
- Me siento seguro con esa persona
- Esa persona está interesada en mi vida



Paso 2

Reaccionar a las buenas noticias

Círculo de sillas, ca. 30 minutos

El líder del seminario y los participantes exploran juntos los cuatro estilos de comunicación para responder a mensajes positivos (Gable et al., 2004).

Tema

La escucha activa describe una estrategia común en contextos terapéuticos y educativos para hablar con las personas sobre experiencias estresantes.

Sin embargo, la comunicación activa es mucho menos conocida cuando la otra persona habla de buenas experiencias (Gable et al., 2004).

Cuando las personas responden con una actitud enérgica y de apoyo a los relatos positivos de las experiencias, ambos miembros pueden enriquecerse con la experiencia positiva y su relación puede florecer y crecer.

El líder del seminario presenta los cuatro estilos de comunicación a través de un juego de roles y le pide a un participante que se una. Esta persona ahora finge haber solicitado una plaza en un programa universitario inclusivo y haber recibido una carta de aceptación.

El líder del seminario responde cuatro veces seguidas, introduciendo los cuatro estilos de comunicación.

Después de cada respuesta, el líder del seminario y el participante hacen una pausa en el juego de roles. La persona puede describir brevemente cómo se sintió con cada respuesta.

Juntos, todo el grupo puede hablar sobre lo que notaron en cada uno de los diferentes estilos. ¿Cómo era el lenguaje corporal? ¿Qué otras características notaron los participantes?

Los cuatro estilos de comunicación diferentes se pueden aclarar y anclar con la ayuda de los emoticonos (ver figura 1).

Los emoticonos para respuestas activamente constructivas y activamente destructivas tienen la boca abierta. Esto es para dejar en claro que se alienta a la persona que cuenta las noticias positivas a entrar en una conversación para informar con más detalle (respuesta constructiva activa) o para argumentar por qué esto es una buena noticia para ellos (respuesta destructiva activa).

Los emoticonos con la boca cerrada, por otro lado, muestran que las respuestas pasivas tienden a hacer que la persona deje de hablar de las buenas noticias.





	activo (energético)	pasiva (indiferente)
constructivo (actitud de apoyo)		
deconstructiva (actitud hostil)		

Figura 1: Visión general de los estilos de comunicación (Gable et al., 2004)



Actitud activa-constructiva / enérgica-de apoyo

"¡Eso es increíble! ¡Dime cómo hiciste eso!"

Mostrar interés

Hacer preguntas

Concéntrate en lo positivo

Nombrar tus propios sentimientos positivos (mensajes)

Lenguaje corporal

Contacto visual

Sonreír

Volverse hacia la otra persona



pasiva-constructiva / actitud indiferente-solidaria

"¡Bien por ti!"

Tomar nota

Poca o ninguna emoción

Aprobación

Lenguaje corporal

Voz monótona

Poco contacto visual

Mostrando poca emoción

Abordando solo unas pocas emociones



actitud activa-deconstructiva / energética-hostil

"Definitivamente tendrás que aprender mucho. ¿Serás capaz de hacerlo?"

Cuestionamiento crítico

Abordar los propios sentimientos negativos

Asumir sentimientos negativos de la pareja

Concéntrese en lo negativo

Lenguaje corporal

Darse la vuelta

Movimientos defensivos

Fruncir el ceño



Actitud pasivo-deconstructiva / indiferente-hostil

"Fui a la peluquería hoy".

Cambio de tema

Ignorar el tema

Lenguaje corporal

Darse la vuelta

Indiferencia

Sin emociones

Notas de implementación

En el grupo de prueba, se prestó especial atención a la diferencia entre las respuestas constructivas pasivas y deconstructivas activas, ya que la diferencia entre los dos estilos de comunicación fue difícil de notar para algunos participantes al principio.

Paso 3

"¡He experimentado algo grandioso!"

Trabajo de pareja, aprox. 35 minutos

Los participantes practican los cuatro estilos de comunicación diferentes en parejas.

Tema

Los participantes se reúnen en parejas.

Una persona comienza y cuenta algo positivo de la última semana.

Ahora el socio trata de responder activamente de una manera constructiva.

Dependiendo del tiempo disponible, los participantes también pueden responder con los otros tres estilos de comunicación para obtener más experiencia con los diferentes estilos. Esto también ayuda a los participantes a darse cuenta de cuánto más cómoda y constructora es la respuesta constructiva activa.

Notas de implementación

En el grupo de prueba, los participantes disfrutaron mucho del juego de roles. Decidieron quedarse en el grupo grande con dos participantes rotativos haciendo el juego de roles mientras los otros estaban mirando. Después de cada estilo de comunicación, el grupo habló sobre lo que notaron y cómo se sintieron.

Paso 4

Reflexionando juntos

Círculo de sillas, aprox. 10 minutos

En la sesión plenaria, los participantes hablan de sus experiencias del ejercicio anterior.

Tema

De vuelta en el círculo de sillas, el líder del seminario pregunta cómo se sintieron los participantes sobre el tema y los ejercicios.

Se pueden utilizar las siguientes según sea necesario:

- ¿Qué opinas de los cuatro estilos de comunicación?
- ¿En qué estilo de comunicación has reaccionado a los mensajes positivos de otras personas hasta ahora?
- ¿Qué preguntas de retroalimentación puedes hacer cuando alguien te habla de una experiencia positiva?
- ...

Notas de implementación

En el grupo de prueba, los participantes pensaron en cómo pueden reaccionar a las noticias positivas. Estos son sus ejemplos:

- ¿Te apetece contarme más sobre esto?
- ¡Eso suena tan emocionante!
- ¿Ya se lo has contado a otras personas?
- ¡Estoy tan feliz por ti!
- Estoy muy feliz de que estés compartiendo esto conmigo.
- ¡Soy todo oídos!



- Puedes estar tan orgulloso de mí mismo.
- Esto es realmente conmovedor.

Los participantes también pensaron en cuál podría ser la razón si una persona no responde activamente de manera constructiva. Estas son sus ideas:

- La persona puede estar celosa.
- La persona puede sentirse sorprendida por el mensaje y no estaba preparada para ello.
- La persona puede estar enojada por algo que sucedió en su propia vida.
- Es posible que la persona no esté escuchando atentamente.
- La persona puede estar distraída.

Paso 5

Vinculación con los objetivos de aprendizaje - Conclusión

Círculo de sillas, aprox. 5 minutos

El líder del seminario crea una conexión con los objetivos de aprendizaje de la unidad y se despide de los participantes.

Tema

El líder del seminario lee los objetivos de aprendizaje una vez más. Él o ella resume brevemente los pasos individuales de la unidad de aprendizaje y, por lo tanto, crea un vínculo entre el contenido y los objetivos de aprendizaje. Posteriormente, el líder del seminario se despide de los participantes.

VI. ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

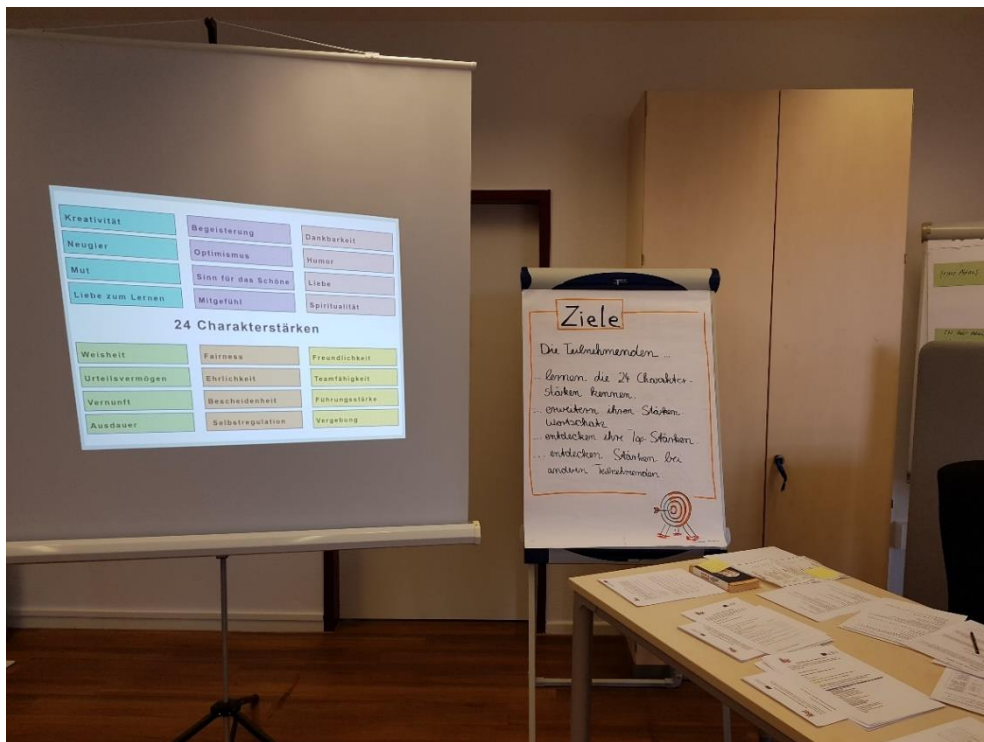
En la actividad de aprendizaje llevada a cabo durante tres días, el material descrito en este documento fue probado por el grupo objetivo. Las sesiones de enseñanza fueron organizadas de forma asíncrona, pero estaban todas vinculadas a través de una conexión Zoom, por lo que todos los asistentes probaron el material en sus respectivas ubicaciones de Bélgica, España y Alemania.

Sus experiencias y comentarios se recogieron a través de cuestionarios y rondas de retroalimentación, y el material se mejoró de acuerdo con los aportes proporcionados.

Las siguientes imágenes forman parte de las sesiones llevadas a cabo durante la actividad de aprendizaje:

















REFERENCIA

Mis fortalezas

Básico

Niemiec, R.M. (2017). *Character Strengths Interventions - A Field Guide for Practitioners*: Hofgreffe Publishing.

Peterson, C., & Seligman, M. E. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification (Vol. 1)*. Oxford University Press.

TED Talk, Ryan Niemiec: A Universal Language That Describes What's Best in Us
<https://www.youtube.com/watch?v=DMWck0mKGWc&t=2s>

En profundidad

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of personality and social psychology*, 87(2), 228.

Harzer, C., & Ruch, W. (2015). The relationships of character strengths with coping, work-related stress, and job satisfaction. *Frontiers in psychology*, 6, 165.

Harzer, C., & Ruch, W. (2012). When the job is a calling: The role of applying one's signature strengths at work. *The Journal of Positive Psychology*, 7(5), 362-371.

Mentalidad

Dweck, C. S. (2008). *Mindset: The new psychology of success*. Random House Digital, Inc..

TED Talk, Carol Dweck: The Power of Yet

<https://www.youtube.com/watch?v=j-swZaKN2lc>

Fuentes alemanas

Dweck, C. (2016). *Selbstbild: wie unser Denken Erfolge oder Niederlagen bewirkt*. Piper Verlag.

TED Talk, Carol Dweck: Der Glaube an die eigene Lernfähigkeit

https://www.youtube.com/watch?v=_X0mgOOSpLU&t=148s

Codeterminación

Fuentes alemanas

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2018). *UN-Behindertenrechtskonvention*, Hausdruckerei BMAS Bonn.

Bundesverband evangelischer Behindertenhilfe (2021). *¡Mit-Bestimmen! Fragen-Sammlung in Leichter Sprache*. Berlín.

Aktionspläne zur Umsetzung der der UN-BRK auf unterschiedlichen Ebenen und für unterschiedliche Personengruppen (nacional, regional, Universitäten)

Fuente en inglés

Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) (www.un.org)

Propósito

Básico

Schnell, T. (2021). *La psicología del significado en la vida*. Nueva York: Routledge, Taylor & Francis.

Schnell, T. (2020). *Psychologie des Lebensinns*. 2. überarbeitete Neuauflage. Heidelberg, Berlín, Nueva York: Springer.

A fondo

Frankl, V. E. (2010). *... trotzdem Ja zum Leben sagen: ein Psychologe erlebt das Konzentrationslager*. Kösel-Verlag.

Hu, J. & Hirsh, J. (2017). El beneficio del trabajo significativo: Un meta-análisis. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1386

Otros

Gable, S. L., Reis, H. T., Impett, E. A., & Asher, E. R. (2004). What do you do when things go right? The intrapersonal and interpersonal benefits of sharing positive events. *Journal of personality and social psychology*, 87(2), 228.

Gable, Gonzago & Strachman (2006): Will you be there for me when things go right? Supportive responses to positive event disclosures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91 (5), 904-917.

U4 INCLU SION



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

UNIVERSITÀ DELLA CALABRIA



I+D+i
Kveloce
Tus ideas son nuestros proyectos

UNIVERSITAS
Miguel Hernández

THOMAS
MORE | University of
Applied
Sciences



Cátedra de discapacidad
y empleabilidad
TEMPE / APSA

INSTITUT
für Inklusive
BILDUNG