

## Sector Agrario



**Claves para la selección de los tutores de empresa, formadores y alumnos en proyectos de FP Dual**

## CONTENIDOS

Consideraciones para la selección de tutores, formadores y alumnos.

Competencias y habilidades de los tutores y los formadores.

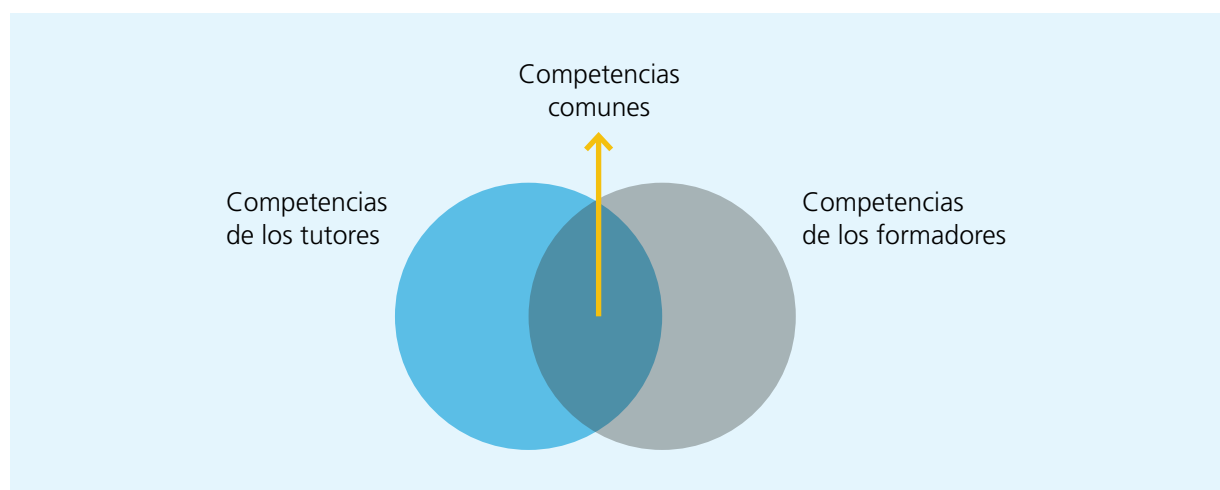
## INTRODUCCIÓN

En las explotaciones agrarias y empresas en las que se dispone de un número de profesionales que permite realizar una selección entre ellos para que ejerzan las labores de tutores o/y formadores, es importante conocer las competencias y las habilidades que se requieren. En las explotaciones y las empresas en las que por su estructura solamente una persona puede ejercer de tutor y/o formador, es importante conocer las competencias y las habilidades recomendables para potenciarlas.

Participar en la selección del alumnado es siempre recomendable para las empresas. Son sus responsables quienes mejor conocen sus necesidades, las características de sus equipos de trabajo y los perfiles que mejor pueden encajar en su organización. No obstante, la selección del alumnado puede estar condicionada por la normativa autonómica o por criterios pedagógicos del profesorado, por lo que lo más conveniente, es consultar la posibilidad de participar en el proceso de selección con el profesorado en el momento en el que se está consensuando el programa formativo.

## SELECCIÓN DE LOS TUTORES Y LOS FORMADORES

Para seleccionar los tutores y los formadores, siempre que sea factible por el número de profesionales que trabajan en la explotación o la empresa, es importante considerar su predisposición y sus competencias profesionales y personales:



**Voluntariedad.** La tutorización y/o la formación de los alumnos puede reportar un trabajo extra, o cuando menos, una responsabilidad extra en el día a día de los profesionales, por lo que la existencia de interés por su parte en participar en el proceso es un parámetro muy a tener en cuenta para su selección. Hay profesionales que tienen vocación por la formación y a los que les reporta satisfacción personal colaborar en la formación de jóvenes frente a otros que prefieren concentrarse en su trabajo.

**Formación de tutores o formadores.** Otra característica deseable para tutores y formadores es que hayan cursado o estén dispuestos a realizar una formación de tutores o formadores de empresa para proyectos de FP Dual, que les permita conocer las características y particularidades de la modalidad dual en su región. Aunque esta formación no es obligatoria actualmente en la mayoría de las comunidades autónomas, es muy recomendable. La duración suele ser de aproximadamente 20 horas lectivas.

## COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES DE LOS TUTORES

Los tutores de las empresas requieren algunas competencias específicas que están principalmente relacionadas con la planificación del proyecto.

- **Planificación.** Es necesario tener capacidad de planificar de la mano del centro educativo el proyecto de FP Dual: temporalización, número de alumnos, plazos, estrategias, acciones, etc.
- **Organización.** La formación del alumnado requiere prever los recursos, los puestos y las personas que van a formar al alumnado en cada momento.
- **Liderazgo.** El tutor es el máximo responsable del proyecto en la empresa, por lo que debe tener capacidad de liderazgo para sumar compañeros en el proyecto y para la gestión de posibles conflictos con el alumnado.
- **Autoridad.** Como persona responsable debe tomar decisiones que el alumnado y los compañeros deben acatar, por lo que necesita tener la autoridad suficiente para evitar continuos cuestionamientos en torno a las metodologías de la formación.

## COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES DE LOS FORMADORES

Algunas de las competencias que son prioritarias para los formadores:

- **Experto.** Para poder formar es necesario tener conocimiento técnico y dominio de las técnicas y las actividades que se van a realizar.
- **Paciencia.** Es necesario, principalmente para los formadores que están en el día a día con los alumnos, tener paciencia durante su formación.
- **Cercanía.** Los formadores son las referencias más cercanas del alumno en su día a día. Es habitual que sea con ellos con quienes se establezcan relaciones de confianza y compañerismo que son positivas para su formación.
- **Ejemplaridad.** Parte de la formación del alumnado se basa en la observación y la réplica de las actividades y las actitudes que observa en sus formadores, por lo que estos deben ser un buen ejemplo para los alumnos.

## COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERSONALES DE LOS TUTORES Y LOS FORMADORES

Algunas de las competencias y actitudes esenciales para el desarrollo de los proyectos de FP Dual se comparten por los tutores y los formadores:

- **Conocimiento del establecimiento.** Es necesario que los profesionales que participen en los proyectos tengan cierta antigüedad en la explotación o la empresa y conozcan en profundidad su sistema de trabajo.

- **Motivador.** La modalidad dual requiere de un esfuerzo extra por parte del alumnado, especialmente en época de exámenes o cuando se enfrentan a actividades rutinarias o tediosas. El tutor y los formadores deben saber mantener altas las cotas de motivación del alumno.
- **Capacidad de Comunicación.** La capacidad de comunicación es esencial en el día a día de los formadores para explicar las actividades y para los tutores cuando tienen que marcar directrices en el proyecto.
- **Empatía.** Ponerse en el lugar del alumno ayuda a comprender determinadas acciones o actitudes, es fundamental. Es importante que en el marco de un proyecto formativo formadores y tutores tengan esa capacidad.
- **Gestión de conflictos.** Es necesario saber gestionar posibles conflictos con el alumnado.

## PERFILES DE TUTORES Y FORMADORES

Algunos ejemplos de perfiles de tutores y formadores en las explotaciones y en las empresas pueden ser los siguientes:

### Pequeña explotación familiar ganadera

#### **Ciclo de grado medio Producción Agropecuaria.**

- Trabajadores: padre e hijo.
- Tutor: El padre y propietario de la explotación.
- Formadores: El padre e hijo.

El padre actúa como tutor y forma al alumnado en las operaciones relacionadas con la gestión y los aspectos administrativos de la explotación. El hijo forma al alumnado en las labores de cuidado de los animales y producción.

### Vivero

#### **Ciclo de grado medio de Jardinería y Floristería.**

- Trabajadores: Gerente, Administrativo, Atención al cliente, jardineros.
- Tutor: Gerente del vivero.
- Formadores: Gerente y jardineros.

El gerente es el tutor del alumnado y lo forma en aspectos relacionados con la compra y aprovisionamiento de materias, la planificación y ordenación del vivero y la comercialización. Los jardineros y viveristas forman en el cuidado, plantación y preparación de las plantas.

### Clínica veterinario

#### **Ciclo de grado superior de Ganadería y Asistencia en Sanidad Animal.**

- Trabajadores: Veterinaria (propietaria), Auxiliar de veterinaria, administrativo.
- Tutor: Veterinaria.
- Formadores: Veterinaria, auxiliar y administrativo.

El veterinario es el tutor del alumno por ser la persona que impulsa el proyecto y lo coordina con el centro educativo, al tiempo que lo forma en los aspectos más técnico de la asistencia sanitaria a los animales. El auxiliar, forma al alumno en el día a día asistencial de los animales, cuidados, auxilio a la veterinaria, preparación de materiales, curas, etc. El administrativo forma al alumnado en la atención a clientes y en aspectos de la gestión de la clínica veterinaria.

## SELECCIÓN DEL ALUMNADO

Como se ha indicado, hay que tener en cuenta las directrices de la normativa al respecto. En algunas comunidades autónomas se ha establecido un procedimiento de selección que no permite la participación directa de las empresas.

En los casos en los que no se permita la participación de las empresas, si se puede transmitir al profesorado las necesidades e intereses del establecimiento respecto a las características del alumnado.

El objetivo principal de los procedimientos de selección del alumnado debe ser identificar quienes encajen mejor en nuestro establecimiento y muestren interés en formarse en él, es decir, que exista un interés mutuo por participar conjuntamente en el proyecto.

Los procedimientos de selección de personal en las empresas se basan principalmente en tres factores: experiencia, competencias y actitud. En el caso de los alumnos hay que tener en cuenta que lo normal es que no tengan experiencia y que precisamente acuden a la empresa para formarse y adquirir las competencias profesionales que precisan para su desarrollo profesional. En consecuencia estos dos parámetros fundamentales para la selección de personal, no lo deben ser para los procesos de selección de los alumnos, en los que si se deben valorar otros aspectos como:

### Aspectos valorables en la selección del alumnado

- **Vocación del alumno.** El agrario, es un sector que requiere de un componente vocacional importante para tener continuidad.
- **Interés en continuar.** De cara al final de la formación puede ser interesante que exista sintonía sobre el futuro profesional del alumno. Durante del proceso de selección, en los casos en los que la empresa forma para contratar, se debe consultar sobre las intenciones del alumno: buscar empleo, continuar formándose, etc.
- **Inquietudes profesionales.** Conocer cuáles son los proyectos del alumno y cómo le gustaría desarrollarse profesionalmente.
- **Tipo de explotación o actividad.** Al ser un sector productivo tan diverso, verificar que la actividad principal de la empresa o explotación está en sintonía con los intereses del alumnado (tipo de ganado, de cultivo, de aprovechamiento, etc.).
- **Compatibilidad con el equipo.** Valorar la compatibilidad y el encaje que puede tener en el equipo de trabajo actual, especialmente con los formadores.
- **Disciplina.** Valorar la disciplina del alumno y la capacidad de trabajo que tiene. Puede ser interesante conocer sus actividades extraescolares, deporte, otras formaciones, etc.
- **Creatividad.** En algunos casos puede que sea de interés valorar la creatividad del alumno y qué puede aportar al equipo de trabajo y a la hora de resolver problemas.
- **Actitudes comerciales.** Principalmente para las empresas que comercialicen directamente sus productos.
- **Proactividad.** Valorar la iniciativa del alumnado, que fundamental en un sector como el agroalimentario, sobre todo en las explotaciones ganaderas y agrícolas, donde siempre hay trabajo que hacer.
- **Actitud.** Es la clave de todo y el aspecto más valorado por los profesionales. Con actitud, ganas y esfuerzo, suelen suplirse el resto de las carencias. Se puede detectar tanto mediante la observación como en la conversación.
- **Ubicación de la explotación o la empresa.** Las explotaciones suelen estar fuera de los núcleos urbanos, por lo que la disponibilidad para desplazarse puede ser determinante en la selección del alumnado.
- **Estado físico del alumnado.** En determinadas explotaciones o empresas la actividad puede estar asociada a esfuerzos físicos continuados o a exposición de ambientes poco confortables, por lo que el estado físico puede ser un aspecto para tener en cuenta.

En los casos en los que se pueda plantear la participación de la empresa en el proceso de selección del alumnado, se propone una sistemática tipo. No es necesario realizar todas las fases propuestas, sino que se pueden extraer las fases que resulten de interés:

<b>Fase I.</b> <b>Presentación</b>	Presentar la explotación o la empresa a los alumnos en el centro exponiendo sus motivaciones e intereses en participar en el proyecto para despertar interés entre el alumnado.
<b>Fase II.</b> <b>Preselección</b>	El profesorado atendiendo a los criterios especificados en el proyecto de FP Dual, la madurez, el rendimiento académico y la motivación, selecciona los alumnos que son aptos para cursar la modalidad dual, en los casos que no lo vayan a hacer todos.
<b>Fase III.</b> <b>Criterios de selección</b>	Las explotaciones o empresas remiten información sobre el perfil demandado al centro educativo, definiendo las competencias, intereses, actitudes y disponibilidad deseables.
<b>Fase IV.</b> <b>Propuesta del profesorado</b>	El profesorado atendiendo a las preferencias de los alumnos y las directrices de las empresas, proponen a cada alumno varias empresas para realizar el proceso de selección.
<b>Fase V.</b> <b>Pruebas de selección</b>	Cada explotación o empresa recibe el número acordado de alumnos para hacer su selección, puede ser mediante una entrevista, una estancia corta en la explotación, una dinámica de grupo, según se haya acordado y el tiempo que disponga.
<b>Fase VI.</b> <b>Preferencias</b>	Cada empresa traslada a los profesores sus preferencias y los alumnos, en función de las empresas que se hayan interesado en su incorporación, seleccionan donde quieren formarse. Es habitual que más de una empresa seleccione al mismo aprendiz. En algunos casos puede ocurrir que en la asignación se imponga el criterio pedagógico del profesorado.
<b>Fase VII.</b> <b>Feed back</b>	Finalmente, es deseable, que las personas que han participado en los procesos de selección contacten con los alumnos para comentarles los aspectos positivos y a mejorar de las pruebas de selección que han realizado.

El procedimiento de selección debe plantearse también como una experiencia de aprendizaje del alumnado.