

FICHA 03

SELECCIÓN DE ALUMNOS Y TUTORES

EL PAPEL DE LA EMPRESA EN LA SELECCIÓN DE ALUMNOS Y TUTORES.
¿QUIÉN PARTICIPA EN LA FP DUAL?



CONTENIDOS

Consideraciones para la selección de tutores, formadores y alumnos.

Competencias y habilidades de los tutores y los formadores.

INTRODUCCIÓN

En los establecimientos en los 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 los establecimientos en los 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 recomendable para los establecimientos. 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 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 el establecimiento, es importante considerar su predisposición y sus competencias profesionales y personales:

COMPETENCIAS DE LOS TUTORES

COMPETENCIAS DE LOS FORMADORES

COMPETENCIAS DE FORMADORES Y TUTORES

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 inferior a 16 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 el establecimiento, 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

Alunas 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 el establecimiento 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.	Durante el día a día, y más en el sector de la restauración y la hostelería en el que los profesionales están sometidos a altas cotas de estrés en determinados momentos, es necesario saber gestionar posibles conflictos con el alumno.

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.	Es un trabajo 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 el establecimiento 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.
Estilo de cocina.	Verificar que la oferta gastronómica y los servicios del establecimiento están en sintonía con sus intereses.
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 oferta gastronómica.
Cultura gastronómica.	En los casos que sea relevante valorar las experiencias, la cultura y el interés en general por la gastronomía y el sector de la restauración.
Actitudes comerciales.	Principalmente para los puestos de sala y de atención al cliente.
Proactividad.	Valorar la iniciativa del alumno, fundamental en el sector de la hostelería.
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 del local.	En el caso de los estudiantes la distancia del local a su domicilio puede ser un aspecto importante que desincentive al alumnado por los costes y por los tiempos de los desplazamientos.

Para valorar a los aprendices se pueden proponer al centro educativo distintos procedimientos de selección, en los que se pueden incluir algunas de las siguientes acciones:

- Presentación del establecimiento en el centro educativo para despertar interés entre los alumnos del ciclo formativo.
- Realizar entrevistas personales.
- Observar el desarrollo de los alumnos en los talleres del centro educativo.
- Realizar dinámicas de grupo.
- Realizar una prueba en el establecimiento.
- Solicitar una carta motivacional.

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