

Sector de Energías Renovables



Las 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.

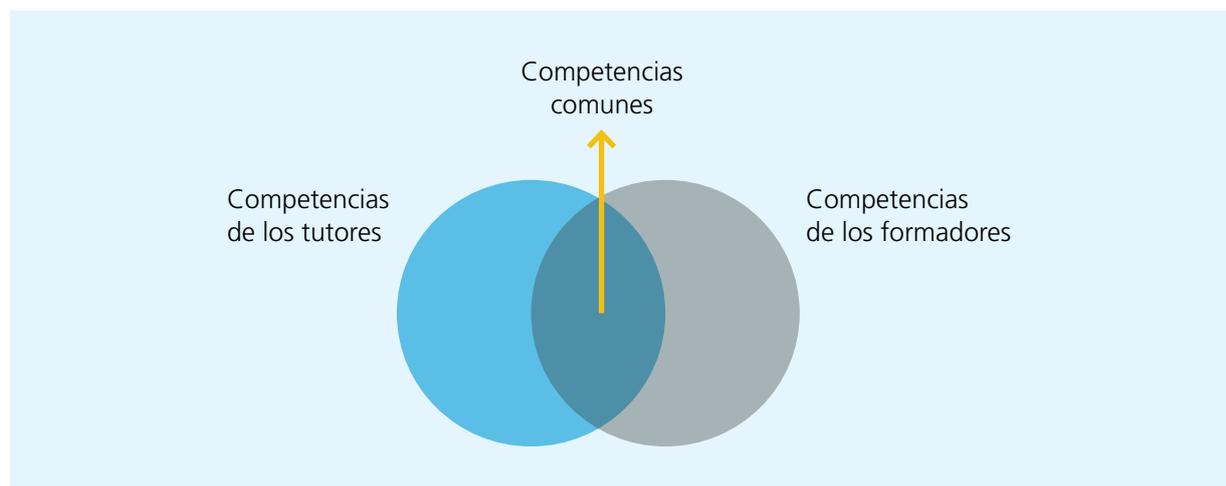
INTRODUCCIÓN

En las 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 y/o formadores, es importante conocer las competencias y las habilidades que se requieren. En 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 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 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 para 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, actividades, 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 de la empresa.** Es necesario que los profesionales que participen en los proyectos tengan cierta antigüedad en 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:

Planta de producción termosolar

Ciclo de grado superior de Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica

- Trabajadores: En la planta trabajan 25 personas: responsable de planta, 4 operadores de planta, 6 técnicos de mantenimiento eléctrico y mecánico, 6 técnicos de campo solar, 4 técnicos de sistemas de control y automatización, 2 especialistas de seguridad y personal administrativo.
- Tutor: El ingeniero responsable de la planta.
- Formadores: 1 operador de planta, 1 técnico de mantenimiento, 1 técnico de sistemas de control y 1 especialista en seguridad.
- El jefe de la planta actúa como tutor de la empresa diseñando y planificando el proyecto en colaboración con el centro educativo. Se identifica un trabajador en cada una de las posiciones existentes en la planta para que ejerza como formador, lo que supone una rotación de actividades del alumnado.

Ingeniería energética

Curso de especialización de auditoría energética

- Trabajadores: Empresa formada por 8 trabajadores entre ingenieros, ingenieros técnicos y técnicos superiores.
- Tutor: Responsable del departamento de auditorías y certificaciones energéticas.
- Formadores: El responsable del departamento de auditorías y certificaciones energéticas y los técnicos encargados de la realización de las auditorías.
- El responsable del departamento es el tutor de la empresa, encargado de elaborar el programa formativo y la planificación con el centro educativo. Los técnicos que conforman el departamento, además del mismo responsable son formadores, formando al alumnado en todas las actividades relacionadas con la realización de auditorías y certificaciones energéticas de edificios. Puede rotar entre los distintos técnicos para ver distintas formas de trabajar.

Empresa instaladora de equipos de producción de energía solar térmica

Ciclo de grado superior de Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica

- Trabajadores: Empresa formada por 16 trabajadores, entre los que se encuentran: CEO; responsable de ingeniería; responsable de montaje de instalaciones, 3 cuadrillas de técnicos en instalación y el personal de administración.
- Tutor: Responsable de ingeniería.
- Formadores: Los responsables de ingeniería y de montaje de instalaciones. El alumnado rota entre los dos departamentos, participando en el diseño y dimensionado de las instalaciones y en la coordinación de los trabajos de montaje e instalación de los equipos diseñados.

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 respecto a las características del alumnado.

El objetivo principal de los procedimientos de selección del alumnado debe ser **identificar quienes encajan mejor en la empresa** y muestran mayor motivación, 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.** Identificar los intereses del alumnado por las distintas actividades incluidas en el sector: plantas de producción energéticas, ingenierías para el diseño de proyectos, comercializadoras de energía, departamentos comerciales de instaladores de equipos de producción domésticos, etc.
- **Interés en continuar.** De cara al final de la formación puede ser interesante que exista sintonía sobre el futuro profesional del alumno. Durante el proceso de selección, en los casos en los que la empresa forma para contratar, se debe consultar sobre las intenciones del alumno: trabajar, continuar formándose, compatibilizar las dos situaciones anteriores, trabajar en otras regiones, etc.
- **Inquietudes profesionales.** Conocer cuáles son los proyectos del alumno, cómo le gustaría desarrollarse profesionalmente y en qué actividad del sector de las energías renovables.
- **Compatibilidad con el equipo.** Valorar la compatibilidad y la integración 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 y de aportar soluciones constructivas a los clientes.

- **Actitudes comerciales.** En aquellos casos en los que las empresas dispongan de un departamento comercial, o que haya posiciones en la organización con competencias en las ventas o atención directa a clientes.
- **Proactividad.** Valorar la iniciativa del alumnado, las ganas de aprender y la disposición a enfrentarse a distintas situaciones laborales.
- **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 empresa.** Es habitual que las plantas de generación estén lejos de los núcleos urbanos y que en las empresas de auditorías o montaje de instalaciones haya que desplazarse regularmente. Estas circunstancias pueden condicionar la posibilidad de acceso del alumnado a la formación por no disponer de medios para desplazarse.
- **Disponibilidad horaria.** Es posible que haya jornadas que se alarguen más de lo previsto, más si el alumnado se desplaza a los tajos con los formadores y tiene que esperar a que ellos finalicen para regresar. En consecuencia, la flexibilidad horaria, dentro de los parámetros que permita la normativa, puede ser un valor para tener en cuenta.
- **Estado físico del alumnado.** En determinadas actividades como son las de montaje de equipos, el trabajo requiere un esfuerzo físico significativo para la carga e instalación de los equipos, por lo que puede ser un factor para tener en cuenta a la hora de seleccionar al alumnado en determinadas empresas.

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:

Fase I. Presentación	Presentar a la empresa en el centro educativo para transmitir las motivaciones e intereses por los que participa en el proyecto dual con el objetivo de despertar interés entre el alumnado.
Fase II. Preselección	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.
Fase III. Criterios de selección	Las empresas remiten al centro educativo información sobre el perfil demandado definiendo las competencias, intereses, actitudes y disponibilidad deseables.
Fase IV. Propuesta del profesorado	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.
Fase V. Pruebas de selección	Cada empresa recibe el número acordado de alumnos para hacer su selección. Puede ser mediante una entrevista, una estancia corta en la empresa o una dinámica de grupo, según se haya acordado y el tiempo del que disponga.
Fase VI. Preferencias	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 alumno. En algunos casos puede ocurrir que en la asignación se imponga el criterio pedagógico del profesorado.
Fase VII. Feed Back	Finalmente, es deseable, que las personas que han participado en los procesos de selección contacten con los alumnos para transmitirles 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.