



Castilla-La Mancha

Parte II

ESTRATEGIAS DE ACCIÓN Y PROYECTOS MOTORES



5. LA ESTRUCTURA DE ACCIÓN DEL PLAN.

El plan se estructura sobre 4 Estrategias y dos Proyectos Motores que actúan de manera transversal dinamizando las acciones asociadas a las estrategias:



4 estrategias | 16 ámbitos de trabajo | 40 acciones

Las cuatro **Estrategias** se desarrollan a partir de 16 **Ámbitos de Trabajo**, a las que se asocian 41 **Acciones**.

Las dos primeras estrategias se orientan hacia dentro, a la transformación y el fortalecimiento del sistema (el refuerzo y modernización de sus capacidades) y las dos segundas se abren y proyectan a la empresa y a la ciudadanía.

Los dos **Proyectos Motores**, por su parte:

- El primero, **Construcción de la Red de Formación Profesional**, adquiere relevancia estratégica en cuanto que busca impulsar el trabajo en red y las acciones que refuercen el carácter estructurante del Plan, su visión integrada y sinérgica, en coherencia con el nuevo marco que establece la Ley de Ordenación e Integración de la Formación Profesional.
- En el segundo, **Unidad de apoyo y asesoramiento**, adquiere relevancia instrumental, al plantearse como línea de apoyo a la gobernanza y la ejecución operativa de las acciones del Plan.

Cabe señalar por último que, el IV Plan así concebido, camina de forma sinérgica y coherente con las medidas de la **Estrategia Regional por el Empleo de Castilla-La Mancha 2023-2027**: en tanto que es uno de los instrumentos previstos para desarrollar las prioridades trazadas en la misma.



Efectivamente, actualizar y adaptar el sistema de Formación Profesional a los retos de la nueva realidad, constituye, junto con el refuerzo y aumento las capacidades del servicio de empleo, uno de los siete objetivos de la Estrategia Regional por el Empleo; objetivo que se vincula a su Eje 3: *Rediseño de las Políticas Activas de Empleo para lograr una activación para el empleo sostenible y de calidad.*

En este sentido, el IV Plan, en el marco de la Estrategia Regional por el empleo busca *continuar potenciando la Formación Profesional, impulsándola en los sectores más tradicionales de la economía regional pero también dirigiéndola a sectores emergentes y nuevos modelos productivos, desarrollar programas y acciones formativas específicas para contribuir a la recuperación retención del talento en el medio rural ampliando la oferta formativa y haciéndola llegar a toda la geografía de Castilla-La Mancha, especialmente a las comarcas que sufren problemas de despoblamiento, con formación bimodal en relación con la formación profesional.*





Índice

Estrategia 1

Fortalecimiento de las capacidades de la Formación Profesional

- Ámbito **1.1.** Digitalización y Tecnología: Equipos docentes y centros de formación profesional inteligentes.
- Ámbito **1.2.** Innovación en los centros al servicio del proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Ámbito **1.3.** Modelo de Enseñanza-Aprendizaje renovado e integral.
- Ámbito **1.4.** Impulso de un Modelo de "Gestión Transformadora".
- Ámbito **1.5.** Enfoque de trabajo sistémico.

Objetivos del Plan vinculados a la Estrategia 1





Fortalecimiento de las capacidades de la Formación Profesional:

Contexto y propósito

El sistema productivo y la sociedad se encuentran inmersos en un proceso de transformación acelerada. Caminamos hacia un modelo económico y social diferente que se va a apoyar, en buena medida, en la tecnología, la digitalización y los sistemas inteligentes y que van a traer consigo nuevas oportunidades. Y todo ello de forma acelerada y disruptiva.

El empleo que viene reclama una profesionalidad más compleja y, obviamente, esto debe de ser tenido en cuenta para la Formación Profesional. Preparar para ese “nuevo empleo” que atañe tanto a la juventud como a las personas trabajadoras, ya estén ocupadas o desempleadas, va a exigir un proceso de adaptación a los centros, al personal docente y los responsables gestores de la Formación Profesional, tanto en sus conocimientos como, especialmente, en sus actitudes, enfoques y metodologías de trabajo. En este sentido se plantean cuatro ámbitos clave en lo que hace a las estructuras básicas y su funcionamiento:

- **La digitalización y la tecnología** adquieren un protagonismo esencial en el nuevo escenario y reclaman una mirada y atención específica en términos de opciones digitales, brecha digital y refuerzos de los equipos tecnológicos (**Línea de Acción 1.1: Digitalización y Tecnología**).
- Entender este cambio, que requiere la implicación del conjunto del profesorado y formadores acorde a las nuevas exigencias, va a ser un gran reto que exige interiorizar la innovación y las actitudes y valores que conlleva. (**Línea de Acción 1.2: Innovación Estratégica**)
- Continuar, perfeccionando y adaptando **el modelo de Enseñanza Aprendizaje** a la nueva realidad (**Línea de Acción 1.3: Perfeccionamiento del modelo de Enseñanza-Aprendizaje**)
- Y trabajar la propia forma de **gestionar ese cambio** en los centros de formación profesional desde distintas dimensiones (**Línea de Acción 1.4: Gestión Transformadora de los Centros**)



Digitalización y Tecnología: Equipos docentes y centros de formación profesional inteligentes

La naturaleza de la Formación Profesional es genuinamente experiencial y esto, en el marco de la transición digital y tecnológica que vivimos, se traduce en un reto extraordinario por cuanto requiere de una alta preparación del profesorado en este campo; y de unos entornos de aprendizaje que se apoyen en tecnologías digitales y avanzadas. Personas y equipamientos son, por tanto, los instrumentos para una adecuada preparación del alumnado, que ofrezca profesionalidad y rendimiento en los diferentes sectores productivos. Este ámbito apunta, en este sentido, tres posibles actuaciones de trabajo a desarrollar.

Acción 1.1.1. Diagnóstico de situación particularizado

- **Identificar el momento digital y tecnológico** en el que se encuentra la Formación Profesional de la región en sus diferentes realidades, familias profesionales y territorios, tanto en lo referido a las personas como a las instalaciones, aparece como el punto de partida.
- Buscar una **visión compartida** del objetivo de trabajo en este campo de la digitalización, para que los centros de formación profesional puedan sentir que han alcanzado un cierto grado de madurez digital en sintonía con los tiempos. Se trata en este sentido de identificar las herramientas digitales que son necesarias para un desempeño inteligente de la actividad formadora y definir el escenario objetivo final; previendo las revisiones sucesivas de este proceso en el tiempo. A título ilustrativo cabe mencionar:
 - Comunicación: Tecnologías Interactivas e inmersivas, Soluciones Cloud, Gestión del Dato, Ciberseguridad, Internet de las cosas, Blockchain, Inteligencia artificial, etc.
 - Definir una estrategia de digitalización por parte de los centros de formación profesional que afecte acompasadamente a personas e instalaciones y favorezca su aplicación práctica.

Acción 1.1.2. Plan de Reducción de la brecha digital del profesorado

- Formar y sensibilizar al profesorado para que entienda el alcance, repercusiones y oportunidades que se abren ante el gran cambio que se está produciendo y está por llegar. Toma de conciencia del carácter clave e imprescindible del aprendizaje digital.
- Definir la formación requerida en los diferentes entornos digitales identificados.
- Diseñar y desarrollar los Planes de Formación correspondientes teniendo presente la necesidad de que:
 - La formación digital requiere poner a disposición del profesorado los materiales y equipos necesarios para que asuman el protagonismo en el proceso de aprendizaje; y se apropien del saber correspondiente.

- Ha de trabajarse en red, con algunos nodos que abran y escalen el aprendizaje en colaboración con otros centros.

Acción 1.1.3. **Refuerzo de Infraestructuras digitales y sistemas inteligentes**

Dotarse y/o reforzar los equipamientos y las soluciones digitales avanzadas en el conjunto de la red de centros de formación profesional y ofrecer orientaciones y apoyo desde distintas perspectivas:

- Refuerzo de infraestructuras básicas de soporte para las plataformas digitales necesarias.
- Refuerzo de los canales de comunicación tanto en los centros como en el conjunto del ecosistema de FP para optimizar los datos que genera el sistema; para posibilitar las notificaciones simultáneas que generen comunidad y alineen las distintas unidades.
- Soluciones en la nube que posibiliten disponer de recursos diversos, programas, aplicaciones y repositorios; y poder acceder y trabajar de manera deslocalizada.
- Plataforma de soporte a los procesos de aprendizaje.
- Avanzar hacia entornos inteligentes de aprendizaje en términos de equipamientos y soluciones de trabajo, tanto en el aprendizaje como en la gestión de la FP.
- Inteligencia artificial aplicada a las plataformas de aprendizaje salvaguardando la confidencialidad y principios éticos de uso:
 - 1º Monitorizar la actividad del alumnado, y/o en general, los procesos académicos y administrativos.
 - 2º Explotar datos y generar conocimiento.
 - 3º Retornar aprendizajes al alumnado y personas usuarias.
- Explorar utilidades del *machine learning* y aplicaciones de IA aplicada a los procesos de gestión diversos (admisión, evaluación, FP Dual, orientación, etc.).
- Explorar, en su caso con el apoyo del sistema de I+D+i regional, los ámbitos temáticos innovadores, los equipamientos tecnológicos y las técnicas avanzadas que se vinculan con las familias profesionales estratégicas en Castilla-La Mancha los sectores cuantitativamente predominantes que son la base de la oferta formativa; y de forma específica con los ámbitos de apuesta futura de la RIS3: Agroalimentario; Turismo, Cultura y Patrimonio natural; Industria en Transición y Servicios Auxiliares; Aeronáutico; Salud y Calidad de Vida; Logística y Movilidad Inteligente. En este sentido, realizar experiencias piloto de entornos inteligentes en centros de excelencia, centros de referencia nacional, centros asociados y centros integrados para posteriormente valorar su escalado al resto de centros de formación profesional.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



Innovación en los centros al servicio del proceso de enseñanza aprendizaje

En un contexto laboral marcado por el cambio y la incertidumbre, la respuesta formativa para la empleabilidad reclama interiorizar la transformación como algo sustancial. La nueva profesionalidad docente conlleva movilizar aspiraciones, generar cultura de cambio, y crear un clima de confianza en un futuro mejor. Esto supone que los equipos de trabajo introduzcan la novedad como algo estructural, un hábito que, como cualquier hábito, implica método de acción desde tres perspectivas claves para la innovación:

En este sentido se plantea un conjunto de esfuerzos que promuevan la dimensión innovadora del profesorado, haciendo de ellos agentes activos de la transformación de la Formación Profesional. Se sugiere, en este sentido, trabajar la vertiente actitudinal o formativo-sensibilizadora del profesorado como condición de base. Este esfuerzo deberá ser soporte de la acción innovadora en los centros (ver Estrategia 2. Ámbito de trabajo 2.2. Fomento de proyectos innovadores en los centros de formación profesional).

Acción 1.2.1.

Generar condiciones: promover y trabajar las actitudes para la innovación

Mejorar la formación continua y continuada del profesorado y personal formador (guías, protocolos, manuales, sesiones de transferencia de experiencias, seminarios, etc.) que promuevan una visión renovada de la actividad docente en la que la Innovación se hace presente de forma trasversal, a partir de los siguientes principios:

- Impulsar el uso de las soluciones tecnológicas de forma sistemática e intensiva en sus diferentes dimensiones de trabajo docente, gestora y relacional.
- Entender la actividad docente de forma abierta, en conexión con el alumnado, el tejido empresarial, las familias y la sociedad. Asumiendo esa perspectiva y las labores que implica, más allá de la enseñanza-aprendizaje en sentido estricto.
- Orientarse de forma radical a la creación de valor para diferentes colectivos: alumnado, profesorado y sistema productivo; asumiendo la responsabilidad social que conlleva.
- Cuestionamiento sistemático del *status quo* y las formas tradicionales desarrolladas: trabajar en busca de los límites.
- Trabajar en red: sentirse parte de las redes que le arropan y le ofrecen conocimiento, experiencias y apoyos; y a las que aporta y enriquece.
- Integrar equipos pluridisciplinares que favorezcan el pensamiento plural y el contraste de perspectivas favorecedoras de la innovación.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



- Integrar en la dinámica de innovación, elementos temáticos, de valores y actitudes vinculados al emprendimiento, el talento, la sostenibilidad y la inclusión; fortaleciendo dinámicas de sensibilización, aprendizaje y formación continuada del profesorado al respecto.

Ámbito

1.3.

Modelo de Enseñanza-Aprendizaje renovado e integral

La naturaleza de la Formación Profesional, siempre conectada con las dinámicas productivas y sociales, sitúa actualmente a la Formación Profesional no sólo como objeto del cambio, sino como agente activo del mismo.

Si hasta el momento, la Formación Profesional asociaba su misión a dotar a las personas de competencias para el empleo y el trabajo de calidad; en el nuevo contexto de cambio acelerado e incertidumbre, se ve obligada a jugar un rol igualmente transformador. Un rol que haga posible que se acompañe a las empresas por parte de profesionales en las dinámicas de mejoras productivas e innovaciones y contribuyan a la formación continua de las personas trabajadoras.

Ello supone consolidar el doble foco de competencias específicas (saber hacer) + competencias transversales (saber estar) para formar personas, y complementarlo con un aprendizaje que incorpore el desarrollo del talento (personas que sienten, piensan y hacen). Se apunta, en consecuencia, a la Formación de Alto Rendimiento: trabajar para formar perfiles capaces de entender situaciones complejas, fijar objetivos, planificar actuaciones y movilizar los recursos necesarios para alcanzarlos. En ese marco se sugieren cuatro tipos de actuaciones:

Acción 1.3.1 | Perfeccionar el actual modelo de enseñanza aprendizaje

Se plantea actuar desde tres dimensiones -metodologías, instalaciones y herramientas digitales- de forma integrada:

- Consolidar e impulsar la lógica de trabajo STEAM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Arte y Matemáticas) y ABP (Aprendizaje basado en proyectos), buscando en el aula la creación de una comunidad de aprendizaje enfocada en la resolución de problemas, que se hace preguntas, examina objetos y situaciones, rastrea antecedentes e investiga sobre necesidades.
- Adecuar los espacios de aprendizaje a estos planteamientos.
- Introducir el uso de instrumentos de evaluación diversos.
- Dar cabida a las nuevas herramientas de digitalización, optimizándolas para personalizar los itinerarios de aprendizaje.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



Acción 1.3.2 **Equilibrar la Formación desde el Humanismo**

Reforzar la dimensión humanista de la formación para equilibrar la creciente relevancia tecnológica, contribuyendo así a una formación integral y empoderadora de la ciudadanía, como personas y como profesionales. Para ello es preciso:

- Integrar los valores éticos y de la vida democrática y su expresión en las actuales situaciones profesionales.
- Introducir el trabajo sobre el sentido de la iniciativa y la cultura emprendedora, para enriquecer el desarrollo del talento.
- Promover el sentido del liderazgo para que el alumnado sea capaz de dirigir su desarrollo personal y profesional; encontrar su vocación; realizarse en el ejercicio de su actividad; y contribuir a transformar la realidad.
- Fomentar y orientar hacia formaciones más demandadas del sistema productivo, como garante de valor y desde un enfoque de desarrollo profesional y personal.

Acción 1.3.3 **Integrar la sostenibilidad en los procesos de aprendizaje con carácter transversal y adaptado a cada familia profesional**

- Introducir las prácticas sostenibles en el marco de la gestión del centro, de una forma colaborativa alumnado-profesorado, para incidir en este campo tanto desde el aprendizaje asociado a cada familia profesional como desde el ejercicio activo directo de la comunidad de aprendizaje del centro.

Acción 1.3.4 **Integrar el impulso al emprendimiento en el modelo de aprendizaje, como una oportunidad**

La fabricación de productos, la producción, constituye en la sociedad actual un marco de trabajo que reclama normalmente patrones industriales, economías de escala y grandes inversiones, que hacen del emprendimiento en ese campo una labor compleja. Los servicios a las personas y los servicios a las industrias, junto con las actividades digitales, ocupan, sin embargo, un creciente papel en el emprendimiento; que abre significativas oportunidades de empleo y de construcción de un itinerario vital de realización personal y profesional.

- Impulsar el sentido de la iniciativa; y el sentido de la asunción del riesgo de forma controlada, como rasgos que hagan posible la actitud emprendedora.
- Ofrecer conocimiento explícito de la empresa, el sistema productivo, y el funcionamiento del mercado para dar contexto facilitador al emprendimiento y a la cualificación a lo largo de la vida
- Informar sobre el contexto de apoyo público al emprendimiento para su estímulo directo; y acompañar experiencias que puedan generar efecto demostración.



Impulso de un Modelo de “Gestión Transformadora”

En el nuevo estadio tecnológico que se dibuja (tecnologías digitales, sistemas inteligentes, inteligencia artificial, big data, etc.) los centros de formación profesional y, en sentido amplio el sistema de Formación Profesional, se proyectan hacia un escenario en el que la información externa e interna disponible va a ser inmensa y su capacidad de gestión, sorprendente. Poder extraer y analizar el ecosistema formativo va a ser posible.

Pero entender la complejidad del ecosistema de formación no es suficiente. Los centros de formación profesional son también un ESTADO DE ÁNIMO, determinado por las personas del ecosistema: docentes, alumnado, personal de orientación, personal del entorno empresarial, familia, etc.

El estado de ánimo y la ilusión, es crucial para afrontar positivamente el futuro y gestionar el cambio, para activar las organizaciones ante los nuevos retos.

Y aun entendiendo la complejidad y contando con el mejor ánimo, la transformación requiere soluciones concretas, aplicadas. Esto es, organización interna: equipamiento y herramientas adecuadas y operativos; procedimientos y protocolos de funcionamiento y plantillas/equipos competentes en sintonía. Un componente poco atractivo pero que resulta igualmente imprescindible para dar soluciones aplicadas, que no queden en grandes ideas (derivadas de entender la complejidad) ni en buenas intenciones (derivadas del estado de ánimo positivo).

Cuando hablamos de Impulsar la Gestión Transformadora, hablamos por tanto de una gestión que combina y equilibra esos tres componentes, que habrán de pautar las tres vertientes de trabajo de esta iniciativa:

Acción 1.4.1 **Gestionar el Dato y el Conocimiento interno y externo**

Esto supone trabajar al menos en tres direcciones complementarias:

- Avanzar en la idea del Big Data del Sistema de Formación Profesional de Castilla-La Mancha tanto en lo referido a la observación y seguimiento del mercado de trabajo y sus necesidades, como a nivel educativo.
- Optimizar la monitorización y explotación del Small Data de las actividades propias de cada centro, red, convocatoria, etc.
- Promover la cultura del Dato entre el profesorado y el conjunto de gestores, además de entre el alumnado.

Acción 1.4.2 **Gestionar el Estado de Ánimo del ecosistema del centro**

Para ello hay que dinamizar actividades, protocolos y conductas que trabajen de forma articulada:

- La Información: Cuidar y alimentar de forma fluida la información y comunicación con los trabajadores del Sistema de Formación Profesional, con el alumnado, las familias y las empresas compartiendo la misma con responsabilidad.
- La Confianza: Hacer de la seriedad en la generación de expectativas y de rigor en el cumplimiento de estas un mecanismo de creación de confianza e ilusión, que favorezca la fijación de objetivos progresivamente ambiciosos y el compromiso de todos para su logro.
- El Atractivo: hacer de la comunicación y la creación de un adecuado estado de ánimo un mecanismo de atracción de jóvenes a través de la imagen que proyectan los distintos actores (profesorado, alumnado, servicios de orientación, empresas, familias, etc.).

Y hacer una lectura macro de todo ello asociada a las redes de centros de formación profesional.

Acción 1.4.3 **Asegurar la Gestión Ordinaria eficaz de la organización**

Para ello se plantean posibles líneas de trabajo, en colaboración con los agentes sociales más representativos:

- Mantener y mejorar los sistemas de calidad de la formación y el control financiero de los fondos públicos.
- Generar un Cuadro de Mando Integral y común para los centros y fomentar su implantación y optimización, para propiciar el seguimiento del proceso de transformación.
- Adecuar las plantillas existentes a las necesidades de gestión del sistema de formación profesional.
- Perfeccionar la organización con nuevas figuras y la asignación de responsabilidades a las mismas, vinculadas a los temas transformadores y modernizadores: Crear responsables de digitalización e Innovación; Gestión del Dato: Relaciones con el Sistema Productivo; Sostenibilidad; Redes de Aprendizaje, etc.
- Trabajar la implantación y uso de equipamientos, herramientas y procedimientos en claves de gestión sistemática y de calidad.



Ámbito
1.5

Enfoque de trabajo sistémico

El proceso de fortalecimiento de las capacidades de la formación profesional debe optimizarse de manera que los esfuerzos y las mejoras desarrolladas se extiendan y compartan en el conjunto de actores y actividades formativas del sistema, y que su desarrollo coordinado genere sinergias multiplicadoras para el objetivo común de mejorar la empleabilidad de la ciudadanía, el desempeño competitivo de los recursos humanos y la adaptación del ecosistema formativo al entorno productivo.

Acción 1.5.1

Establecer cauces de coordinación y corresponsabilidad entre los diferentes actores de la Formación Profesional

Avanzar sólidamente en el enfoque sistémico de la Formación Profesional requiere incorporar compromisos conjuntos entre el ámbito de Educación y el de Empleo y mecanismos y canales que garanticen la coordinación de sus esfuerzos sumando la interacción de los agentes sociales más representativos, para ello es necesario:

- Formalizar un Acuerdo soporte de coordinación Educación-Empleo y mecanismos de operativización y seguimiento del mismo.
- Incorporar la formación derivada de los compromisos de actividad suscritos por las personas demandantes del Servicio Público de Empleo, como un elemento de corresponsabilidad a garantizar por el sistema integrado de Formación Profesional.
- Desarrollar elementos facilitadores, como el reconocimiento de competencias básicas en Centros de Educación de Personas Adultas.
- Promover el desarrollo de procesos sistemáticos de transferencia de innovación y metodologías de aprendizaje entre los centros educativos y la red de centros formativos colaboradores de Empleo.

Acción 1.5.2

Impulsar el trabajo en red para transferir la innovación y el conocimiento

La fórmula natural que da soporte al enfoque sistémico e integrado es el trabajo en red, como fórmula que optimiza recursos de gestión, asegura mecanismos de transferencia de conocimiento e innovación entre sus miembros y facilita el escalado e impacto territorial de los avances. En este sentido, la red de centros de formación profesional se configura como un elemento clave para:

- Seguir impulsando la red de centros integrados y dotarles de un reglamento de funcionamiento específico.
- Impulsar el trabajo conjunto y colaborativo en red de los distintos centros: centros de excelencia; centros de referencia nacional en el ámbito de la formación profesional; centros de capacitación digital, centros integrados y en general la red de centros de formación profesional.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



Castilla-La Mancha

- Incorporar mecanismos de trabajo y gestión en red, facilitar el acceso a recursos especializados como las Aulas de Tecnología Aplicada y las Aulas de Emprendimiento.
- Propiciar repositorios de recursos compartidos por familias profesionales.
- Contar con la nueva red de centros asociados.



Síntesis
Estrategia
1

FORTALECIMIENTO DE LAS CAPACIDADES DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Ámbito 1.1

Digitalización y Tecnología: Equipos docentes y centros de formación profesional inteligentes

- Acción 1.1.1 Diagnóstico de situación particularizado
- Acción 1.1.2 Plan de reducción de la brecha digital del profesorado
- Acción 1.1.3 Refuerzo de Infraestructuras digitales y sistemas inteligentes

Ámbito 1.2

Impulso de la activación docente al servicio de la innovación

- Acción 1.2.1 Generar condiciones: trabajar las actitudes para la innovación

Ámbito 1.3

Modelo de Enseñanza-Aprendizaje renovado e integral

- Acción 1.3.1 Perfeccionar el actual modelo de enseñanza aprendizaje
- Acción 1.3.2 Equilibrar la formación desde el humanismo
- Acción 1.3.3 Integrar la sostenibilidad en los procesos de aprendizaje con carácter transversal y adaptado a cada familia profesional
- Acción 1.3.4 Integrar el impulso al emprendimiento en el modelo de aprendizaje como una oportunidad

Ámbito 1.4.

Impulso de un modelo de “Gestión Transformadora”

- Acción 1.4.1 Gestionar el dato y el conocimiento interno y externo
- Acción 1.4.2 Gestionar el estado de ánimo del ecosistema del centro
- Acción 1.4.3 Asegurar la gestión ordinaria eficaz de la organización

Ámbito 1.5.

Enfoque de trabajo sistémico

- Acción 1.5.1 Establecer cauces de coordinación y corresponsabilidad de entre los diferentes actores de la Formación Profesional
- Acción 1.5.2 Impulsar el trabajo en red para transferir la innovación y el conocimiento

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4