



Índice

Estrategia 4

Conexión con la ciudadanía

- Ámbito **4.1.** Información y Comunicación
- Ámbito **4.2.** Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional
- Ámbito **4.3.** Mejora continuada de la cualificación profesional de la ciudadanía a lo largo de su vida
- Ámbito **4.4.** Valores ciudadanos y formación profesional

Objetivos del Plan vinculados a Estrategia 1





Estrategia

4

Conexión con la ciudadanía

Contexto y propósito

Históricamente, la percepción social de la Formación Profesional no estaba asociada a un camino de éxito. Por ello, resulta esencial dotarle socialmente de prestigio ante la ciudadanía, y por ende a las personas trabajadoras, y ante la empresa, situándola en el centro de la cultura del aprendizaje permanente.

Esta tarea supone integrar esfuerzos desde distintas perspectivas:

La de la información, difusión y comunicación para crear una imagen y un estado de opinión favorable, que actúe como soporte básico en el que los esfuerzos que se desarrollen germinen de forma más estable y fuerte. (Ámbito 4.1: Información y Comunicación).

La de la orientación profesional como mecanismo de atracción específica a esta vía educativa de la población joven y como mecanismo de apoyo a la construcción de itinerarios profesionales de las personas trabajadoras en un mercado de trabajo en el que la cualificación, la recualificación y reorientación profesional va a ser una constante a lo largo de la vida (Ámbito 4.2: Orientación Profesional).

La de la mejora permanente del valor cualificante generado a las personas trabajadoras a través de una oferta adaptada a las diferentes necesidades y situaciones profesionales y personales (Ámbito 4.3: Mejora continuada de la cualificación profesional de las personas trabajadoras a lo largo de su vida).

La de implementar un modelo de orientación de formación profesional que conecte la persona y su desarrollo profesional con el sistema productivo

La de la conexión con los valores ciudadanos éticos y democráticos (Ámbito 4.4. Valores ciudadanos y formación profesional)

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



Información y Comunicación

Es imprescindible hacer presente la formación profesional a través de los medios de comunicación y las redes sociales, no ya como una campaña publicitaria momentánea e intensa, sino haciendo un esfuerzo de presencia permanente asociada a valores positivos hacia un concepto de aprendizaje a lo largo de toda la vida profesional.

Acción 4.1.1. **Publicidad blanca y proyección social favorables**

Desarrollar una estrategia de comunicación continuada, reclama trabajar por todas las vías.

- **Trabajar las vías tradicionales:** generar espacios permanentes en la prensa escrita, on line, en papel, en radio y televisión, blogs, etc. para presentar noticias de casos de éxito, experiencias empresariales, casos singulares de aprendizaje, iniciativas innovadoras.
- **Trabajar vías innovadoras:** marketing en redes sociales y espacios/eventos actuales y cercanos a la juventud; para adaptar los mensajes a los colectivos protagonistas de la FP. Colaboración con la Universidad para hacer de esta estrategia una actividad de prácticas y colaboración estable con sus ramas / grados especializados en comunicación en nuestra región.
- **Fomentar la difusión de la formación profesional en colaboración con los agentes sociales más representativos** como piezas imprescindibles en la visualización, difusión e información de la formación profesional dirigida a las empresas y a las personas trabajadoras.

Acción 4.1.2. **Instrumentos de comunicación específicos y coordinados**

Dado la percepción histórica de la FP con una situación de partida asociada sistemáticamente a una segunda opción -no la opción estrella o favorable-, unido al hecho de que formaciones con más salidas profesionales sean menos demandadas por los jóvenes, se hace necesario movilizar los esfuerzos comunicativos en torno a los valores de modernización y cambio que van apareciendo, junto con la atracción del talento que demandan dichos sectores. Se plantean cuatro líneas de acción complementarias:

- **Dotarse de un nuevo lenguaje y código de comunicación positivo y actual.** Generar una iconografía y lenguaje actualizado y atractivo para dar soporte a una nueva cultura de la formación profesional, que resitúe su imagen ante la ciudadanía y la empresa. Una nueva terminología y estilo "positivo" (textual y de imágenes) que la resintonicen con los valores actuales de progreso y bienestar; y que permita identificarlo con aspectos como la innovación, avance tecnológico y la competitividad empresarial.
- **Dotarse de una Estrategia de Comunicación global + Planes específicos por segmentos de trabajo (Ciudadanía y Empresa):** Definición de un marco común de trabajo con objetivos, estilo, orientaciones de canales, etc. que sirva de referencia para todos los agentes participantes en labores de

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4

comunicación en el despliegue de la estrategia; y ajustar Planes de Trabajo, pag web conjunta, redes sociales, y Específicos en torno a los dos grandes segmentos de público objetivo: Ciudadanía y Empresa.

- **Desarrollar campañas específicas de desarrollo de esa estrategia y herramientas**
 - **Campañas marco desde Educación y Empleo:** Esfuerzo marco de comunicación realizado desde las Consejerías competentes dirigido tanto a la ciudadanía como al tejido productivo.
 - **Campañas específicas coordinadas con el resto de agentes:** La comunicación dirigida y participada por todos los actores sectoriales (Instituciones -educación, empleo, administración local-, organizaciones empresariales, sindicatos de personas trabajadoras, centros de formación profesional, empresas tractoras, centros tecnológicos, universidades) Hacerles partícipes de las claves comunicativas para contribuir, también desde su acción específica, a alcanzar el propósito de renovación de la imagen de forma homogénea y compacta, sin generar incoherencias que debiliten el mensaje.

- **Desarrollar un portal único de información a la ciudadanía sobre la oferta disponible de formación profesional.** La visión única e integrada de la formación profesional debe ser percibida por la ciudadanía desde un único portal institucional, que a la vez sirva de fuente de información para centros docentes, personal informador y orientador, personas trabajadoras, familias etc. Es importante unificar la información sobre las diferentes ofertas disponibles, modalidades de impartición, estándares profesionales, acceso a la formación profesional y a las distintas profesiones, las ayudas y becas existentes, etc.

Esto permitiría la comunicación en redes sociales para acercar la formación profesional a los colectivos que la demanden de forma eficaz y conjunta



Ámbito 4.2. Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional

La orientación constituye un derecho básico de la ciudadanía, y ocupa un lugar estratégico en el modelo diseñado por la reciente Ley Orgánica 3/2022 de Ordenación e Integración de la Formación Profesional y pieza imprescindible en la integración del sistema educativo y laboral. En ella, el proceso de orientación queda fijado como “un servicio de acompañamiento obligado que debe acompañar a la persona junto al aprendizaje a lo largo de la vida en sus distintas transiciones profesionales y personales, definiendo su cometido, objetivos, fines, y condiciones de la prestación”; quedando vinculada a cualquier forma de la oferta de formación profesional o acreditación de competencias del Sistema de Formación Profesional.

En ese contexto legal, las administraciones competentes “deberán garantizar el apoyo integral a la carrera formativa y profesional mediante una orientación profesional ajustada y eficaz que proporcione a las personas usuarias las informaciones y guías para la

consideración de todo tipo de opciones formativas y profesionales en la elección o redefinición de los itinerarios de formación, cualificación y ejercicio profesional.

Este planteamiento es consciente de la necesidad de garantizar la prestación del servicio de Orientación profesional del Sistema de Formación Profesional. Por ello, y desde la necesidad de garantizar la calidad y la complementariedad del servicio entre ambas vertientes -laboral y educativa-, la cooperación y coordinación se convierte en un mandato, siempre en el anhelo de buscar la integración de la orientación.

En esta perspectiva, dentro de la Estrategia general de orientación profesional a nivel nacional, hay que definir las estructuras, servicios y recursos en los centros de formación profesional que garanticen la prestación del servicio, considerando la complementariedad de los servicios facilitados desde el Sistema de Formación Profesional y desde el Sistema Nacional de Empleo, que abordan la orientación desde diferentes puntos de vista.

Desde ese contexto, el trabajo que se abre es de largo alcance y progresividad. Un trabajo de perfeccionamiento de cada uno de ellos coordinado con el otro, en la perspectiva de un acercamiento y complementariedad progresiva.

Acción | Promover la mejora de la Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional

4.2.1.

El nuevo escenario que define la Ley de Ordenación e Integración de la FP establece el contenido, alcance, cometido y fines para mejora de la Orientación Profesional en el Sistema de Formación Profesional. Así, en línea con su mandato y en paralelo al modelo de orientación que se desarrolle en la Estrategia General de Orientación Profesional, se plantean las siguientes líneas de trabajo:

- Difusión del Mapa de Formación Profesional con información actualizada de las ofertas del sistema, itinerarios, y progresión en el sistema educativo, formativo y profesional.
- Creación de Oficinas permanentes de Orientación profesional con la participación de profesionales del ámbito educativo y de empleo.
- Puesta a disposición de los servicios de orientación la información sobre la formación profesional y su relación con las profesiones reguladas.
- Proporcionar formación especializada al personal de orientación del Servicio Público de Empleo.
- Desarrollo de actuaciones que proporcionen a la ciudadanía la adquisición de las competencias básicas, personales, profesionales y transversales, blandas y digitales necesarias para el desarrollo personal y social y el acompañamiento para el emprendimiento y la innovación.
- Información en el seno del diálogo social de las medidas en materia de orientación profesional.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



- Establecimiento de medidas de coordinación, interna a nivel de centro, y externa con instituciones, familias, agentes sociales más representativos y profesionales.
- Generar repositorios de buenas prácticas inspiradoras.

Acción

4.2.2. Coordinación progresiva

Las dinámicas propias de educación y empleo han de trabajarse de manera coordinada para ir acercando sus miradas y, al mismo tiempo, establecer puntos de encuentro. Se trata de una necesidad social y productiva, un mandato jurídico y una obligación cívica, abordable de forma dinámica y progresiva, con realismo. Para ello resulta necesario:

- Adaptar ambos procesos orientadores, orientación académica y profesional en las diferentes etapas educativas y orientación profesional en el sistema de empleo, a la idea de aprendizaje permanente a lo largo de la vida. Cualquiera de los servicios debe proporcionar una información y orientación completa que incluya el conocimiento de todas las opciones formativas a todos los niveles, así como todo lo relacionado con el proceso de inserción profesional, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia. De este modo, puede abarcarse toda la trayectoria vital -formativa y profesional- de la persona, desde su formación inicial hasta las entradas y salidas del mercado de trabajo (periodos de inactividad) y el tránsito entre el empleo y el desempleo.
- Aspirar a movilizar un sistema flexible dirigido a padres y madres, alumnado, profesorado, empresariado y personas trabajadoras que movilice y optimice los recursos orientadores asociados a los servicios públicos de empleo, los centros de formación profesional, a la empresa, a los representantes de las personas trabajadoras, las agencias de colocación, tercer sector y entidades colaboradoras de los servicios públicos de empleo.
- Desarrollar proyectos piloto conjuntos -educación y empleo- que supongan trabajo colaborativo:
 - Optimizar Información Compartida: 1º Compartir con Empleo las bases de datos de egresados educativos. 2º Desarrollar con ellas esfuerzos analíticos sobre los historiales laborales u otros elementos administrativos enriquecedores. 3º elaborar informes periódicos de seguimiento para Educación, que le brinden: Información sobre la transición de la escuela al trabajo, los empleos y experiencias de acogida inicial; los itinerarios profesionales que se generan en el tiempo; los factores que se presentan como explicativos de éxito, etc.
 - Contribuir con los agentes sociales más representativos y los servicios de empleo a enriquecer la orientación de los centros educativos a partir del diseño y desarrollo de un módulo de intervenciones sobre aspectos relativos a: el mercado de trabajo y su funcionamiento, la realidad laboral del entorno local de los centros; la lectura de las carreras profesionales vinculadas a las formaciones; u otros contenidos disponibles para los agentes sociales o los servicios públicos de empleo.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



- Crear un Comité de Enlace y Experimentación entre Educación y Empleo que asuma el liderazgo técnico de estas iniciativas piloto u otras semejantes; su definición y desarrollo; y establezca las mismas en el marco del hub de innovación propuesto (Ámbito 2.3).

Ámbito **4.3. Mejora continuada de la cualificación profesional de las personas trabajadoras lo largo de su vida**

La consolidación de la Formación Profesional en Castilla La Mancha como una referencia esencial en el proceso formativo de la ciudadanía no sólo requiere esfuerzo comunicador y de refuerzo de imagen, sino que reclama imprescindiblemente que su oferta y sus servicios sean cualificantes y generadores de valor para los diferentes segmentos de necesidad y momentos vitales y en sintonía con las demandas del sistema productivo.

Acción 4.3.1. **Oferta cualificante y de valor, adaptada a las distintas realidades**

Más allá de la necesidad de que la formación profesional se oriente hacia los perfiles demandados por las empresas (aspecto señalado en la Estrategia 3: Colaboración con la Empresa), es un derecho de las personas trabajadoras, por lo que debe cubrir una oferta de servicios adaptados y segmentados. Es decir, se hace necesario trabajar teniendo en cuenta un mosaico de situaciones diversas:

- **Empleabilidad y cualificación de las personas en situación de desempleo y/o de reorientación profesional** (colectivo este último creciente por las tendencias de fondo del mercado de trabajo): con formaciones que deben combinarse adecuadamente con los servicios de orientación antes mencionados para que el esfuerzo formativo maximice su eficacia atendiendo a las características, situaciones, potencial y voluntad de las personas.
- **Empleabilidad y cualificación de colectivos vulnerables y colectivos en zonas rurales:** Con proyectos combinados de formación y empleo de carácter público, al servicio del aprendizaje de los colectivos con situaciones complejas y peor situados en el mercado de trabajo; además de, instrumento de apoyo al desarrollo local y el emprendimiento en ámbitos rurales que encuentran dificultades para la materialización de alternativas a este tipo de iniciativas, poniendo el acento en el desarrollo de habilidades personales.
- **Empleabilidad y cualificación de las mujeres trabajadoras:** trabajando con las mujeres en la mejora de sus competencias y habilidades para conseguir un alto grado de éxito en su inserción sociolaboral y con las estrategias de búsqueda de empleo. Mejorando el conocimiento sobre las desigualdades de género que se producen en el ámbito laboral para superarlas.
- **Empleabilidad y cualificación de segmentos edad extremos:** promoviendo iniciativas de formación y empleo orientadas específicamente a las personas más jóvenes, sin experiencia en buena parte de los casos; y a las más mayores que se enfrenten a dificultades.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia



Acción 4.3.2.

Servicio de reconocimiento de competencias adquiridas mediante la experiencia

La acreditación de competencias se ha consolidado como una vía de colaboración entre los recursos educativos y laborales que ha encontrado adecuado eco en sistema productivo. Su consolidación y ampliación en el nuevo marco regulador aparece como un objetivo.

Es necesario apostar por la consolidación y expansión a gran escala de las dinámicas de acreditación de competencias, de forma que se establezca como una alternativa natural para mejorar la visibilidad en el mercado de trabajo y que incluya itinerarios formativos para las personas sin acreditación oficial y con experiencia laboral. Para ello es prioritario:

- Elaborar planes estratégicos anuales junto con los agentes sociales más representativos para promover y fomentar la acreditación de competencias de la población activa de Castilla-La Mancha.
- Garantizar la difusión del procedimiento facilitando a las personas interesadas información y orientación sobre el procedimiento.
- Adoptar, con los agentes sociales más representativos, las medidas adecuadas para asegurar el efectivo acceso al procedimiento considerando las necesidades del sistema productivo.
- Elaborar instrumentos de apoyo que permitan el desarrollo de un procedimiento de calidad, a la vez que ágil y sencillo.
- Simplificación, digitalización y perfeccionamiento de los procesos administrativos y de gestión en el proceso de Acreditación, así como reducción tiempos del proceso, a fin de poner en valor y propiciar la elección del proceso por la persona trabajadora frente a otras ofertas más ágiles.
- Incentivar la participación de expertos del mundo laboral, en los procesos de acreditación, como marco de garantía.
- Adaptar la oferta formativa a las necesidades de formación derivadas del procedimiento de acreditación de competencias adquiridas por experiencia laboral.

Acción
4.3.3.

Mantener un sistema de ayudas y becas que facilite el acceso a la formación profesional

El acceso a la formación profesional puede encontrar diversas barreras relacionadas con diferentes situaciones personales. En una comunidad autónoma tan extensa, además, en ocasiones con una elevada distancia entre el domicilio y el centro de formación, se hace necesario mantener un sistema de ayudas y becas para las personas en desempleo asociadas a la asistencia a las acciones formativas, así como otras relativas a la situación de las personas participantes en éstas, tales como:

- Becas para personas con discapacidad
- Becas para mujeres víctimas de violencia de género
- Becas para otros colectivos específicos.
- Ayudas de alojamiento y manutención

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



- Ayudas para la conciliación

Ámbito

4.4.

Valores ciudadanos y formación profesional

La formación profesional es igualmente una formación en valores, que debe contribuir a hacer una sociedad más abierta, democrática, inclusiva y sin sesgos de género. Esto supone incorporar a su oferta contenido y formas de hacer que contribuyan a ello de manera activa en su interrelación con la ciudadanía.

Acción 4.4.1.

Apertura y tolerancia: Conocimiento de las lenguas extranjeras e internacionalización del alumnado

La construcción de una sociedad abierta y tolerante debe facilitar la conexión y el intercambio y el trabajo en común. El conocimiento de otros idiomas y de otros países no sólo es, por tanto, un instrumento de valor profesional, sino ante todo una forma acercamiento a otras realidades y constituye, en este sentido, una de las condiciones de base para trabajar el valor de la apertura y la tolerancia.

- Refuerzo de la formación en lenguas extranjeras como instrumento de educación en valores, y como herramienta capacitadora profesional en un contexto de mercados empresariales crecientemente abiertos y globales.
- Optimización de programas y alternativas para fomentar este aprendizaje y esos valores (Erasmus +, Becas de internacionalización u otras).

Acción 4.4.2.

Promoción de una formación inclusiva y accesible basada en el respeto de los derechos humanos y la diversidad

Apostar por la gestión integradora de la diversidad y las prácticas inclusivas en la formación profesional atendiendo a las características y situaciones de las personas y los territorios.

- Incorporar esta perspectiva, de forma transversal, a los programas formativos.
- Desarrollar proyectos formativos y/o de formación y empleo dirigidos a colectivos con necesidades específicas.
- Incorporar recursos técnicos y humanos que posibiliten el apoyo educativo-formativo; haciendo de la inclusión una dimensión esencial de la formación profesional en tanto que política activa de empleo.
- Incorporar soluciones de despliegue territorial de la oferta y accesibilidad a la misma para superar la falta de equidad de acceso en el territorio y en las aulas.
- Incorporar la perspectiva de género al acceso a la oferta de FP y promover el acceso de las mujeres a la formación profesional, con prioridad para las especialidades STEM.

Acción 4.4.3.

Formación profesional en igualdad como valor de transformación

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



La igualdad es un derecho fundamental de las personas y un imperativo social y ético que la Formación Profesional debe anclar en lo más sólido de sus valores. Pero más allá de esa evidencia moral, lo es igualmente que el desarrollo socioeconómico y la prosperidad de la región no puede construirse sin el aporte del talento del conjunto de la sociedad.

Así, en una sociedad presionada por el difícil reto del replazo generacional, poner en valor el talento y las capacidades de todas y todos sus miembros es, además de un imperativo moral que no puede esperar, una clave de prosperidad y por ello, imprescindible.

- Incorporar los valores de la formación en igualdad al conjunto de su oferta y actividades asociadas; haciendo protagonistas activos de ello a todos los agentes implicados en el sistema de FP, y velando por eliminar actitudes contrarias o neutras al respecto.
- Eliminar los estereotipos profesionales y sesgos de género en las opciones formativas profesionales; y favorecer el acceso de las mujeres a las profesiones STEM, así como en los sectores en los que están subrepresentadas.
- Dinamizar con proyectos específicos de formación-empleo para la mujer en los entornos rurales, ámbito de particular relevancia en la región.
- Promover la inserción de las mujeres de colectivos victimizados: violencia de género, trata y/o explotación sexual.

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4



Ámbito 4.1

Información y Comunicación

- Acción 4.1.1 Publicidad blanca y proyección social favorables
- Acción 4.1.2 Instrumentos de comunicación específicos y coordinados

Ámbito 4.2

Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional

- Acción 4.2.1 Promover la mejora de la Orientación profesional en el Sistema de Formación Profesional.
- Acción 4.2.2 Coordinación progresiva

Ámbito 4.3

Mejora continuada de la cualificación profesional de la ciudadanía a lo largo de su vida

- Acción 4.3.1 Oferta cualificante y de valor, adaptada a las distintas realidades
- Acción 4.3.2 Servicio de reconocimiento de competencias adquiridas mediante la experiencia
- Acción 4.3.3 Mantener un sistema de ayudas y becas que facilite el acceso a la formación profesional

Ámbito 4.4

Valores ciudadanos y formación profesional

- Acción 4.4.1 Apertura y tolerancia: Conocimiento de las lenguas extranjeras e internacionalización del alumnado
- Acción 4.4.2 Promoción de una formación inclusiva y accesible basada en el respeto de los derechos humanos y la diversidad
- Acción 4.4.3 Formación profesional en igualdad como valor de transformación

Estrategia

1

Estrategia

2

Estrategia

3

Estrategia

4