



# ANÁLISIS DAFO PLAN ESTRATÉGICO DE INNOVACIÓN EDUCATIVA

Noviembre de  
2021



Evaluación Políticas  
Públicas

---

# Índice

## 1. \_\_\_\_\_

## 2. Análisis DAFO

### 2.1. DEBILIDADES (internas)

### 2.2. AMENAZAS (externas)

### 2.3. FORTALEZAS (internas)

### 2.4. OPORTUNIDADES (externas)

## 3. Participantes

## 1. Introducción

En el marco de la elaboración del Plan Estratégico de Innovación Educativa en Andalucía, y partiendo del diagnóstico participativo realizado previamente, se han analizado las Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades (análisis DAFO) que ponen en contexto los problemas, necesidades y retos identificados.

El listado de personas que han participado en el análisis se recoge al final del presente documento.

La síntesis de las aportaciones de cada participante ha sido llevado a cabo por el Instituto Andaluz de Administración Pública (IAAP).

## 2. Análisis DAFO

### 2.1. DEBILIDADES (internas)

#### A) DEBILIDADES RELACIONADAS CON LA ESTRUCTURA DEL SISTEMA EDUCATIVO

- **Altos índices de absentismo y abandono escolar** en nuestra comunidad autónoma.
- **Falta de flexibilidad** de la estructura que no favorece los procesos de innovación: no hay posibilidad de recortar el currículo, de gestionar los recursos por parte de los centros (por ejemplo, el empleo del dinero de los libros para otras cosas), de gestionar recursos humanos (los equipos directivos no pueden configurar sus propias plantillas). El esfuerzo que hay que hacer para innovar no compensa ni permite realizar modificaciones de cierto calado.
- **Exceso de burocracia** en los procesos de innovación educativa, que la comunidad educativa percibe como uno de los grandes obstáculos para el desarrollo de estos. Además, esto genera **actitudes negativas** ante la estrategia de innovación por sentirla como trabajo extra y como otra carga burocrática "impuesta" por la administración.
- **Escasas posibilidades de contar con alternativas al libro de texto.** El profesorado opina que existe poco margen de decisión para los centros a este respecto.

- 
- **Insuficiente evaluación y difusión de las actuaciones de éxito.**
  - **Dificultad para actualizar prácticas docentes muy consolidadas.** Estas deberían ser objeto de reflexión, especialmente cuando los cambios implican un mayor esfuerzo para el profesorado.
  - **Falta de reconocimiento** (también por parte del conjunto de la sociedad), **de visibilidad, de valoración y de incentivos** para los profesionales innovadores. La **normativa** relativa a Concursos de Traslados y Méritos del profesorado tampoco recoge ni recompensa la innovación del profesorado. Esta falta de reconocimiento disuade a muchas personas de emprender iniciativas.
  - **Extendido arraigo de la visión del trabajo docente más como individual** que como tarea de equipo.
  - La circunstancia anterior **entorpece la creación de equipos docentes estables que se requieren para desarrollar prácticas innovadoras de manera sostenida** en determinados contextos educativos.
  - **Ausencia de normativa actualizada sobre los Proyectos Educativos del Centro**, la no vinculación de estos con el Proyecto de Dirección y con el proceso de autoevaluación de los centros.
  - **Escasa coordinación** entre universidades, centros educativos y Centros del Profesorado. **En ocasiones se echa de menos poder colaborar activamente con otras entidades públicas** en el marco de los programas de innovación educativa.
  - **Falta de coherencia** de las actuales iniciativas innovadoras más de tipo individual **con la visión que proponen el Plan Estratégico de Innovación Educativa y el marco normativo.**
  - **Poco peso de las decisiones de los claustros.** Las medidas para la mejora de los resultados académicos del alumnado y para la reducción del abandono derivadas de procesos de evaluación interna y externa **deben abordarse de forma compartida por todos los miembros del claustro, ya que la aprobación por parte de este es vinculante.**

## B) DEBILIDADES RELACIONADAS CON LAS CARACTERÍSTICAS DE LOS CENTROS Y CON LA PARTICIPACIÓN DE LA COMUNIDAD EDUCATIVA

- **Autonomía insuficiente de los centros educativos** en la gestión de recursos humanos que permitan incorporar a docentes que ayuden a consolidar los proyectos educativos de cada centro.
- **Diversidad de características y funcionamiento de la innovación entre los centros públicos y los concertados.**
- **Los centros no cuentan con instalaciones adecuadas ni con tiempos y espacios flexibles** para la innovación. Las obligaciones del día a día hacen que este tema no siempre pueda ser atendido con detenimiento por los servicios de otras direcciones generales que participan en él.
- Existe **poca participación del alumnado y de las familias** debido, entre otras causas, a que **no hay tradición de participación en los centros de las familias y de otros agentes del entorno.**
- **Débil inserción de los centros como agentes activos en sus contextos.**
- **Falta de motivación, en general, del alumnado** (y especialmente alumnos menos motivados que sus compañeras).
- **Poco compromiso de las comunidades educativas y sociales con las propuestas de la administración,** pues estas se suelen identificar con mera burocracia.

## C) DEBILIDADES RELACIONADAS CON EL PROFESORADO

- **Excesiva movilidad del profesorado** que dificulta la consolidación de los procesos de transformación y exige un gran esfuerzo de integración del que llega nuevo al centro. También **dificulta la continuidad de los proyectos educativos y el liderazgo de la dirección de los centros para introducir cambios innovadores que tengan continuidad.**
- **Insuficiente formación pedagógica y didáctica del profesorado,** especialmente en Secundaria, que dificulta la puesta en marcha de procesos de transformación en los centros.

- 
- **Escasa participación del profesorado** en el diagnóstico para el Plan Estratégico de Innovación Educativa.
  - **Inadecuación de los procesos de selección del profesorado.**
  - **Insuficiente dominio de lenguas extranjeras.**

#### **D) DEBILIDADES RELACIONADAS CON LA DIRECCIÓN DE LOS CENTROS**

- **Ausencia de un compromiso generalizado entre los equipos directivos y los claustros** que sea favorable a la innovación. Priman los perfiles administrativos y funcionariales y la persistencia en la reproducción de modelos educativos que están fracasando para ofrecer respuestas en determinados contextos.
- **Acceso a la dirección de los centros educativos de personas que no creen en la innovación.** Esto no favorecen la mejora o el éxito educativo de todo el alumnado. El sistema de acceso a la dirección favorece a las personas que más tiempo de servicio tienen por encima del perfil innovador. A esto se une que es difícil que haya personas que quieran asumir esta responsabilidad en los centros.

#### **E) DEBILIDADES RELACIONADAS CON LA ADMINISTRACIÓN**

- **Insuficiente alineación, coordinación e interrelación de las medidas de las Direcciones Generales** competentes dirigidas a la consecución del objetivo común de mejorar los resultados académicos de alumnado y reducir el abandono escolar.
- **Desmotivación del personal de la Administración,** no siempre dispuesto a innovar y liderar equipos.
- **Cambios constantes y falta de especialización (y/o actualización) tanto de los responsables políticos como de los funcionarios técnicos responsables de los proyectos innovadores** que dificultan el avance de procesos.
- **Oferta poco sistematizada de programas** que los centros educativos no son capaces de gestionar o integrar en su funcionamiento. Los programas para la innovación son muchos, están faltos de estructuración y no son bien conocidos.

- **Limitación de conocimiento o formación sobre los recursos y posibilidades** que requiere la innovación en educación por parte de los técnicos o asesores que participan en el plan desde otras direcciones generales.
- **Ausencia de servicios específicos y de estructuras para: la Formación Profesional** en las Delegaciones Territoriales y para **la gestión de Fondos Europeos**.
- **Carga de trabajo administrativo con picos constantes e insuficiente formación para abordar nuevos procesos de gestión.**
- **Lentitud en la gestión de trámites y en la atención al público.** En particular, la falta de respuesta (la lentitud y dificultad de los procedimientos) de la Administración para atender las diferentes necesidades de cada proyecto innovador nacido en los centros educativos. Estas necesidades pueden ser económicas, de reconocimiento de la implicación del profesorado participante (con reflejo en el horario y en otro tipo de compensaciones prácticas), de flexibilidad y estabilidad en las plantillas de los centros para que se puedan mantener en ellos a los profesores/as participantes, de difusión y reconocimiento de la labor realizada, etc.
- **Gran dificultad de los centros para integrar la oferta de programas** para la innovación propuestos por la Administración. Esta los presenta con un enfoque de arriba a abajo, sin tener en cuenta las características del centro, cuando lo que se requiere es hacer el proceso al revés, partiendo desde el centro, estableciendo un proceso sistematizado y claro de innovación, en el que se ponga el foco en el cambio de toda la organización y de la estructura, independientemente de la temática elegida.
- **Cambios políticos** en las cúpulas de mando de la Administración educativa que impiden la continuidad de los planes heredados de la administración anterior.

#### **F) DEBILIDADES RELACIONADAS CON LOS RECURSOS**

- **Insuficiente financiación pública del sistema educativo.**
- **Falta de presupuesto y de facilidades** para la organización de **jornadas y encuentros del profesorado.**
- **Alta ratio** de alumnado por aula que es un obstáculo para la innovación.

- **Insuficientes recursos humanos** para atender de forma adecuada a la diversidad.
- Inversión económica insuficiente, que provoca **escasa renovación de las infraestructuras y de los recursos tecnológicos**.
- **Infrautilización de los recursos y espacios de los centros** (mañana-tarde).
- **Información y orientación profesional insuficiente** en todos los niveles y, sobre todo, en **Formación Profesional**.
- **Oferta de plazas insuficiente en Formación Profesional**.
- **Dispersión de la oferta educativa de las distintas familias profesionales**.
- **Escasez de Centros Públicos Integrados de Formación Profesional**.
- **Carencia de un plan de formación para el empleo** a través de la red de los Centros Públicos Integrados de Formación Profesional (C.P.I.F.P.) y de los institutos de Secundaria.
- Implantación de **ofertas sin equipamiento** desde el curso escolar 2014/2015: 500 ciclos sin dotación.

## 2.2. AMENAZAS (externas)

- La **situación sanitaria** incierta.

### A) AMENAZAS DERIVADAS DE LOS CAMBIOS NORMATIVOS Y POLÍTICOS

- **Imposibilidad de asentar los procesos educativos**. En este sentido es relevante mencionar que la implantación de nueva Legislación Nacional coincide en el tiempo con la puesta en marcha del Plan de Innovación.
- **Posibilidades de cambio en el escenario político a corto plazo que pueden repercutir en el sistema educativo de diferentes formas**.

## B) AMENAZAS DERIVADAS DE LAS VISIONES Y CONCEPTOS SOCIALES SOBRE LA EDUCACIÓN Y LA INNOVACIÓN

- **Concepto de innovación disperso y confuso.** No está claro qué es innovación en educación (concepto) y qué es lo que se pretende conseguir con ella (forma y finalidad de llevar las propuestas innovadoras al aula).
- **Inexistencia de un concepto compartido de formación del profesorado ni de cómo debe ser el perfil profesional de quienes se dedican a la docencia.**
- **Identificación frecuente de la innovación educativa con el uso de tecnología.**
- **Falta de claridad y concreción sobre la evaluación del proceso de aprendizaje del alumnado tomando como referente el desarrollo de las competencias clave.** Esto impide identificar las dificultades de aprendizaje y establecer medidas innovadoras ajustadas a las necesidades.
- **Visión limitada y distorsionada de lo que supone el éxito educativo.**
- **Escasa relevancia de la educación como prioridad social.** No hay un reconocimiento claro e inequívoco sobre el valor de educar ni sobre la importancia que tiene la escuela como institución pública para el desarrollo de la sociedad. Familias, escuela y administración deben ayudarse conjuntamente en todos los aspectos que tiene que ver con la educación y, sobre todo, en el fomento de hábitos cívicos y culturales (música, cine, arte, literatura, deporte...) entre jóvenes, niños y niñas.
- La **polarización social y la consideración de la educación como arma política** están destruyendo los valores del conocimiento, la ciencia y el pensamiento crítico.
- El peso en el sistema escolar de la **situación de desventaja socioeconómica y cultural en Andalucía.**
- El **uso de dispositivos tecnológicos para el ocio fuera de la escuela** está descontrolado y genera diversos problemas para el desarrollo de los aprendizajes, especialmente en edades tempranas y entre las clases sociales más desfavorecidas.

### c) AMENAZAS QUE AFECTAN A LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Desconocimiento de la diversidad de la FP, de su valor y de sus posibilidades** entre la sociedad en general y entre las empresas en particular; persiste una visión estereotipada, con carga negativa.
- **Limitaciones presupuestarias que dificultan la renovación de las infraestructuras y del equipamiento tecnológico**, la actualización de la oferta formativa y la dotación de recursos para la apertura de centros en horario de tarde.
- **Insuficiente colaboración de las empresas** en la identificación de las demandas de formación, en el impulso de la formación profesional dual, en desarrollos de innovación e investigación en los centros de FP, en la aportación de recursos para los centros y para la formación del profesorado, en el desarrollo de FCT de calidad.
- **Inadecuación del sistema selectivo y del periodo de prácticas del profesorado.**
- **Problemas para completar las plantillas de algunas especialidades** ligadas al ámbito tecnológico (informática, mantenimiento, electricidad electrónica).
- **Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la FP:** hay títulos en los que hay un 80% de alumnos frente a un 20% de alumnas, lo cual contribuye a consolidar estereotipos laborales.

### 2.3. FORTALEZAS (internas)

#### A) FORTALEZAS GENÉRICAS RELACIONADAS CON LOS PRINCIPIOS QUE FUNDAMENTAN EL PLAN ESTRATÉGICO PARA LA INNOVACIÓN EDUCATIVA

- El Plan Estratégico de Innovación Educativa **focaliza la innovación en la mejora de los resultados académicos del alumnado y en la reducción del abandono escolar.**
- **El Plan concibe el centro educativo como la unidad básica o núcleo de la innovación para el cambio y la mejora.**
- **La evaluación es en el Plan un valor estratégico** que ha de sustentar las decisiones en las que se base el establecimiento de medidas.

- 
- **Las medidas para la innovación deben ser siempre contextualizadas**, es decir, ajustadas a las necesidades específicas de cada centro, zona, momento, etc.

#### **B) FORTALEZAS RELATIVAS A PROFESORADO, REDES Y CENTROS EDUCATIVOS**

- **Número elevado de profesorado con capacidad para innovar.**
- **Existencia de profesorado cualificado y comprometido** con la mejora y con la innovación, que se **implica y se motiva** y al que hay que cuidar e incentivar.
- **Compromiso de este profesorado para compartir y colaborar con otros compañeros y compañeras los procesos innovadores.**
- Existencia de un **colectivo creciente de docentes con predisposición favorable a la transformación y la mejora** porque participan o han participado en movimientos de innovación educativa en Andalucía (por ejemplo, el EABE).
- **Abundancia** de talento profesional para la innovación en los centros educativos públicos andaluces que hay que movilizar, visibilizar, conectar e incentivar.
- **Alta demanda y participación del profesorado andaluz en Planes y Programas de Innovación Educativa.**
- **Empleo de diversidad de recursos didácticos** en el desarrollo de su práctica docente y que ha cambiado la concepción actual del libro de texto.
- Las **redes y el trabajo en equipo del profesorado** se han mostrado como un punto fuerte en los procesos de innovación y es posible que los centros favorezcan estos procesos.
- Existe una **amplia red base de centros** que participan en los programas para la innovación sobre la que se puede fundar una red de centros innovadores conectados a las universidades, abriendo cauces para modernizar la formación docente y desarrollar proyectos experimentales que complementen la formación universitaria desde su inicio.
- **Posibilidades de compartir experiencias con otros centros a través de encuentros, etc.**

- 
- **Se cuenta con aportaciones valiosas de los centros educativos en los que la innovación se emplea como principal herramienta para lograr el éxito del alumnado.**
  - Los planes de innovación nacidos en los centros **aportan prestigio e identidad a esos centros.**

#### C) FORTALEZAS RELATIVAS A LA FORMACIÓN DEL PROFESORADO

- **Aumento en los últimos años de la demanda formativa relacionada con metodologías activas, procesos de innovación en el aula o procesos de enseñanza-aprendizaje por competencias.**
- **Relevancia fundamental que el Plan Estratégico de Innovación Educativa concede a la formación.** Un cambio exige una mejor formación pedagógica de los equipos para que sean ellos los que lideren los procesos de transformación en sus propios centros.
- **Vinculación de la evaluación de la dirección y de los procesos que desarrollan los centros** en el marco de su autonomía –realizadas por la inspección educativa– con la finalidad de obtener información sobre los niveles de desempeño de las competencias profesionales de la Dirección. El Plan propone que esta información sirva de base para hacer itinerarios formativos dirigidos a potenciar el liderazgo de los procesos de transformación de los equipos directivos.
- Refuerzo de la posibilidad de participar **en acciones formativas**, especialmente, en las de **formación en centros.**

#### D) FORTALEZAS RELATIVAS A LA DIRECCIÓN DE CENTROS EDUCATIVOS

- **Aumento de la importancia y de los procedimientos de la evaluación de la dirección de los centros.** La *Orden de 9 de noviembre de 2020, por la que se desarrolla el procedimiento de acceso a la función directiva y la evaluación, formación y reconocimiento de los directores, las directoras y los equipos directivos de los centros docentes públicos no universitarios de los que es titular la Junta de Andalucía*, introduce la evaluación de las competencias profesionales propias de la Dirección y Equipos Directivos de los centros a través de sus desempeños. Esta evaluación se centra en las

---

competencias profesionales; en el **liderazgo** institucional, el liderazgo distribuido y el pedagógico; en el desarrollo de **evaluaciones internas y externas como mecanismos para introducir mejoras**; en el **impulso de iniciativas relacionadas con la innovación e investigación pedagógicas...** Esta evaluación se inició el curso 2020-2021 por parte de la Inspección de Educación y ha proporcionado datos de gran relevancia.

#### **E) FORTALEZAS RELACIONADAS CON LA ADMINISTRACIÓN**

- Posibilidad de crear en cada centro, en el marco del Plan Estratégico de Innovación, un **"grupo motor" que impulse y gestione procesos de transformación de carácter innovador** en coordinación con el equipo directivo.
- Existencia de una **normativa educativa que respalda las prácticas innovadoras** y los procesos de transformación.
- **Actitud decididamente favorable de la Consejería de Educación para fomentar los procesos de innovación y ayudar a su consolidación mediante un marco legal sistemático y consensuado como el Plan Estratégico de Innovación.**
- **Incentivación de la profesionalización y especialización de los responsables, para que su aportación al área de gestión sea algo más que meramente administrativa:** equipos humanos en los Servicios Centrales muy activos y con iniciativas que motivan al cambio; Equipos de Coordinación Pedagógica (ECP) potentes con profesorado especialista que pueden aportar grandes ideas en el marco de los programas.
- **Procedimiento participativo en la elaboración del Plan Estratégico de Innovación Educativa** para hacerlo de todas y todos, no solo de la administración. Esto genera **efectos positivos en la ciudadanía** ante una administración que decide emprender esta actuación y escucha a los agentes.
- Lo hecho hasta ahora está contribuyendo a hacer un **análisis bastante sistemático de la situación del sistema educativo de Andalucía y tener este buen diagnóstico** es una magnífica oportunidad para intentar mejorar todo lo que se pueda, incluso aspectos fuera del Plan.
- La dimensión "humanística" que supone **repensar la educación bajo el auspicio de la administración abriendo un debate social** sobre este tema tan importante que se venía reclamando desde hacía tiempo.

- 
- El proceso de elaboración del Plan favorece **sacar a la luz innovaciones** que quizá no son conocidas ni aprovechadas, tanto de centros del entorno de nuestra comunidad como de ámbito internacional.
  - El proceso de elaboración del Plan como **un caso de trabajo colaborativo** en el que Andalucía puede dar ejemplo.
  - **Ocasión para reflexionar sobre qué es de verdad innovar** cuestionándose aspectos como el papel de los libros de texto o de los recursos TIC e impulsando el diálogo y la participación de la comunidad.
  - El Plan **Andaluz de Innovación Educativa 2021-2027 se vertebra con intención de estabilidad y proyección** a un futuro próximo donde la innovación docente sea una herramienta de mejora escolar importante.
  - Hay una buena **coordinación** promovida por la Dirección General de Formación del Profesorado e Innovación Educativa **con las distintas direcciones generales de la Consejería de Educación y Deporte que participan en la conformación de este Plan.**
  - El valor **importantísimo de unos responsables políticos que de verdad se preocupan por la mejora del sistema educativo.** Otros de ámbitos distintos pueden tomar Andalucía como ejemplo.
  - La **oportunidad para abrir diálogos en los centros sobre temas que son muy relevantes, pero para los que no suele haber ocasiones ni tiempo,** como el sentido del trabajo docente, su validez...
  - El **compromiso manifiesto de diferentes Consejerías** y la existencia de una **partida presupuestaria** inicial para la implantación del Plan.
  - La **creación y consolidación de equipos técnicos vinculados a los diferentes planes** para la innovación educativa.
  - La **Invitación a la sociedad a reflexionar** sobre cómo mejorar la educación y a participar para hacerlo.
  - Las **relaciones entre la Administración educativa y los centros docentes** se tornan más fluidas y dinámicas en pos de un objetivo común
  - La **oferta de Planes y Programas de Innovación** con que ya se cuenta es muy completa y diversificada, y con temáticas relevantes

- 
- Es evidente que **los planes de innovación** ayudarán a mejorar los resultados académicos y el interés por el aprendizaje del alumnado. Los dotarán además de herramientas de conocimiento distintas y complementarias.
  - **Carácter pionero del sistema educativo andaluz** en muchos ámbitos (educación de adultos, programas para la innovación, etc.). que ahora se retoma.

#### F) FORTALEZAS RELACIONADAS CON LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Planificación de la oferta educativa conforme a los sectores productivos.**
- **Amplia red de centros que imparten formación profesional por toda Andalucía.**
- **Crecimiento de la oferta educativa de FP dual.**
- **Aumento de proyectos dirigidos a promover el emprendimiento y la innovación** en la Formación Profesional.
- **Calidad y reconocimiento a nivel estatal de la red pública de formación profesional a distancia.**
- Existencia de **convenios estables de Formación en Centros de Trabajo con empresas del entorno.**
- **Alta demanda de titulados en Formación Profesional en el mercado de trabajo.**
- **Coordinación creciente entre la Consejería de Educación y Deporte y la Consejería de Empleo** en relación con la FP.
- **Sistema consolidado de acreditación de competencias profesionales y mejora progresiva del sistema de acreditación.**

## 2.4. OPORTUNIDADES (externas)

### A) OPORTUNIDADES POSIBILITADAS POR EL MOMENTO ACTUAL

- Los **momentos históricos convulsos** ofrecen siempre la oportunidad de transformar las instituciones y sus objetivos para mejorar.
- Los **avances que se han producido en neurociencia** en los últimos años nos ofrecen una visión cada vez más clara de cómo y por qué aprendemos.
- En estos momentos **existe conciencia de la necesidad de innovar en el marco de la educación**. Hay numerosas propuestas e iniciativas por parte del profesorado que tomar como referencia.
- **Abundancia de buenas prácticas**, tanto a nivel nacional como internacional, que pueden inspirar procesos de cambio en muy diversos contextos.
- **Es buen momento para impulsar un cambio en el sistema educativo desde dentro**, a través de una enseñanza innovadora y motivadora para el alumnado.
- La posibilidad de crear en cada centro un **“grupo motor”** heterogéneo, que incluya los liderazgos efectivos que existan en el centro, y **que impulse y gestione un proceso de transformación de carácter innovador** en coordinación con el equipo directivo.
- **Oportunidades de emprendimiento derivadas de este momento histórico y social**.

### B) OPORTUNIDADES POSIBILITADAS POR LA TECNOLOGÍA

- **Herramientas que permiten encuentros virtuales y creación de redes**.
- **Observación de las vanguardias educativas de otros países** (hacia dónde están virando, qué están haciendo, por qué lo están haciendo y qué resultados están obteniendo...) es sencillo en un mundo hiperconectado.

### C) OPORTUNIDADES POSIBILITADAS POR EXPERIENCIAS REALIZADAS EN EL ÁMBITO NACIONAL

- **La experiencia de otras comunidades autónomas muestra que el esfuerzo realizado en torno a la innovación educativa compensa** por los avances alcanzados en cuanto al éxito educativo de todo el alumnado.
- **Aprovechamiento del desarrollo de la LOMLOE para definir un modelo de evaluación de los procesos de aprendizaje** del alumnado que permita de forma ágil y objetiva hacer una evaluación formativa sobre el nivel de desempeño de las competencias clave y determinar –a nivel de aula, centro, provincia, comunidad autónoma– las necesidades del alumnado.
- **Definición de líneas de desarrollo sobre medidas innovadoras y elaboración de materiales y recursos** a disposición de los centros sobre la organización de los procesos educativos, el uso de tecnologías digitales y estrategias innovadoras que desarrollen las competencias clave.
- **Posibilidad de alianzas y redes con las universidades andaluzas y otras entidades y agentes.**

### D) OPORTUNIDADES POSIBILITADAS POR EXPERIENCIAS REALIZADAS EN EL ÁMBITO INTERNACIONAL

- El impulso que ha supuesto la **situación de pandemia para la actualización tecnológica** del profesorado, sobre todo en el uso de plataformas educativas en línea.
- **Disposición de fondos europeos** que pueden invertirse en actuaciones relacionadas con la innovación educativa
- Existencia de **programas de internacionalización** (cartas de calidad Erasmus+) que permiten la movilidad del alumnado y del profesorado y la vivencia de otras formas de hacer en educación.
- **Inclusión de alguno de los planes de innovación andaluces consolidados (Innicia) como estrategia innovadora en emprendimiento** a nivel europeo.
- El programa **Erasmus Plus para organizaciones permite ampliar las posibilidades de exploración y difusión de buenas prácticas europeas.**
- Conocimiento de experiencias realizadas en otros países y otros entornos.

## E) OPORTUNIDADES EN EL ÁMBITO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL

- **Cambios tecnológicos y económicos que demandan titulados de FP** y esto favorece situar a la Formación Profesional en el lugar que merece.
- **Posición favorable del Gobierno al impulso de la FP.**
- **Prospectiva europea de empleo que impulsa la cualificación** de los trabajadores.
- Gran demanda por parte de las empresas de perfiles concretos y alumnado preparado en esos perfiles con **inmediata inserción laboral**.
- Rápida evolución tecnológica que **exige una cualificación y recualificación constante**.
- **Potencial de alumnado** (incluido el de edad madura) que quiere una formación específica corta en el tiempo y con salidas profesionales inmediatas.
- **Oportunidades ante el cambio de los modelos productivos y de competitividad de las empresas.**
- **Demanda creciente de competencias transversales** (iniciativa emprendedora, trabajo en equipo, idiomas).
- **Modificación del procedimiento de acreditación de la competencia**, con un sistema abierto y permanente, para estimular la cualificación y recualificación de las personas.
- **Nuevos marcos de relación institucional con los sectores productivos a través de distintas Consejerías** que potencian la cooperación en materias de formación profesional (Agricultura, Energía y agua, Industria...).
- **Acuerdo con la Consejería de Empleo** para impartir oferta de formación para el empleo en los centros de la red pública de formación profesional.
- **Financiación por parte de Europa, mediante el Plan de Recuperación y Resiliencia**, para el incremento de puestos escolares, creación de aulas tecnológicas, bilingües y de emprendimiento y formación del profesorado en la digitalización de los sectores productivos.
- **Compromiso y capacidad de gestión del equipo de la Dirección General de Formación Profesional** para buscar financiación y empezar a dar

---

solución a deficiencias consolidadas en el tiempo: equipamiento (operación FEDER) proyectos que incentiven a las pymes y micropymes a la colaboración público-privada (proyectos dual, simuladores, emprendimiento, etc.).

- Difusión e incorporación de **nuevas metodologías**.

### 3. Participantes

<b>Nombre y Apellidos:</b>	<b>Órgano Directivo/entidad a la que pertenece:</b>
<b>Guadalupe Domínguez Carrillo</b>	Asesora de formación. CEP Aracena
<b>Antonia Aguilar Rayo</b>	Viceconsejería/Inspección General de Educación
<b>Luis Miguel Flor Gómez</b>	Servicio de Planes y Programas Educativos /D.G. de Formación del Profesorado e Innovación Educativa
<b>José María Ruiz Palomo</b>	Profesor y director de IES. Miembro del Grupo Motor
<b>Carmen Valverde Urdiales</b>	Dirección General de Formación Profesional
<b>Araceli Burgos Ruiz de Castroviejo</b>	
<b>María Esther Diánez Muñoz</b>	Profesora. Miembro del Grupo Motor
<b>Francisco Javier Ramírez García</b>	Dir. Gral. de Atención a la Diversidad, Participación y Convivencia Escolar.
<b>Luis López-Cano Aguado</b>	Profesor. Miembro del Grupo motor
<b>Ana María Azuaga Rico</b>	Planes y programas educativos. Delegación territorial Educación en Málaga
<b>Pilar Núñez Delgado</b>	Profesora de la Universidad de Granada - Miembro del Grupo Motor
<b>Emilio Gil Torres</b>	Dirección General de Ordenación y Evaluación Educativa