

## MATRIZ DAFO FORMACIÓN PROFESIONAL.

### FACTORES INTERNOS

FORTALEZAS	DEBILIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>- Red de centros que cubre toda la geografía con una oferta amplia y equipamientos aceptables</li><li>- Formación de calidad, con cierto prestigio en la sociedad y en las empresas, que proporciona cualificación laboral y posibilita la continuidad de estudios</li><li>- Profesorado con experiencia, con buena actitud para el trabajo, con inquietudes profesionales y razonablemente dispuesto a innovar (formación, tutorización, internacionalización...), colaboración de especialistas externos.</li><li>- Capacidad normativa que permite nuevos desarrollos con cierta agilidad</li><li>- Proximidad entre el Servicio de FP y los centros que permite dar respuestas rápidas y canalizar la relación bidireccional</li><li>- Posibilidad de gestionar con sistemas informáticos ágiles, rápidos y cooperativos, con alta conectividad.</li><li>- Curso de Acceso de GM a GS reglado, que forma y garantiza el éxito en el nivel superior del alumnado implicado.</li><li>- Existencia de convenios estables de Formación en Centros de Trabajo con empresas regionales y extranjeras</li><li>- Programas de internacionalización de la formación de calidad (cartas de calidad Erasmus+) que permiten la movilidad del alumnado y del profesorado</li><li>- Coordinación creciente entre los proveedores de formación (Departamento de Educación - Servicio Navarro de Empleo)</li><li>- Personal del Servicio cualificado, con amplia experiencia, capacidad autocrítica, buena relación personal y buena disposición para el trabajo en equipo</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Información y orientación profesional insuficiente en todos los niveles</li><li>- Pobre comunicación con el exterior (familias, sociedad en general) y, específicamente, con las empresas, así como de los centros entre sí, lo que favorece el desconocimiento de la FP. Ausencia de marketing. Visión estereotipada de la FP entre potenciales alumnos</li><li>- Autonomía de centros limitada: necesidad de revisar el marco normativo (ROCI)</li><li>- Lentitud en los procesos administrativos y complejidad de gestión de la formación para el empleo. Insuficiente utilización de aplicaciones y sistemas informáticos modernos de gestión y coordinación de datos y personas.</li><li>- Carencia de un plan de formación del profesorado en cuestiones de metodología para el aula y en habilidades sociales</li><li>- Poca flexibilidad en la oferta: poca capacidad de reacción ante nuevas demandas, oferta de plazas insuficiente</li><li>- Ausencia casi total de ofertas formativas de especialización</li><li>- Inversión económica insuficiente, que provoca escasa renovación de las infraestructuras y de los recursos tecnológicos</li><li>- Conocimiento insuficiente de la demanda previsible del mercado</li><li>- Infrutilización de los recursos de los centros (mañana-tarde)</li><li>- Poco esfuerzo en innovación e investigación, a su nivel, en disciplinas científicas y tecnológicas</li><li>- Plantilla envejecida – dificultades para mantener la motivación por sobrecarga de funciones burocráticas sin reconocimiento</li><li>- Falta de formación en idiomas</li><li>- Disfunciones en los centros por la falta de continuidad de los responsables de áreas claves</li><li>- En el Servicio: incremento de los trámites burocráticos, carga de trabajo con picos constantes, insuficiente formación para abordar nuevos procesos de gestión, dificultades con la gestión documental, autonomía limitada</li></ul>

## FACTORES EXTERNOS

AMENAZAS	OPORTUNIDADES
<ul style="list-style-type: none"><li>- Desconocimiento de lo que la FP puede ofrecer, entre la sociedad en general y entre las empresas en particular; visión estereotipada, aún con carga negativa.</li><li>- Proveedores de FP privados con poder mediático que distorsionan la imagen de la FP pública</li><li>- Insuficiente colaboración de la empresas: en la identificación de las demandas de formación, en el impulso a nuevas modalidades (dual, alternancia), en desarrollos de innovación e investigación en los centros de FP, en la contribución de recursos para los centros y para la formación del profesorado, en el desarrollo de FCT de calidad.....</li><li>- Dificultad para mantener las respuestas formativas actualizadas y falta de respuesta a las necesidades del mercado (desajuste de cualificación): ocupación de puestos de trabajo por personas sin la cualificación adecuada (por exceso o defecto)</li><li>- Insuficiente demanda de mano de obra cualificada idónea por parte de las empresas y de la propia administración pública.</li><li>- Limitaciones presupuestarias que dificultan la renovación de las infraestructuras y del equipamiento tecnológico de los centros, la actualización de la oferta formativa, los planes de formación del profesorado,...</li><li>- Desequilibrio en la presencia de mujeres y hombres en la FP: consolidación de los estereotipos laborales.</li><li>- Cambios legislativos que generan incertidumbre en cuanto al modelo educativo, disminuyen la exigencia formativa, empeoran la percepción social y contribuyen a la pérdida de atractivo de la FP</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Posición favorable del Gobierno de Navarra a un nuevo impulso de la FP</li><li>- Prospectiva europea de empleo que impulsa la cualificación de los trabajadores</li><li>- Gran demanda por parte de las empresas de perfiles concretos y alumnado preparado en esos perfiles con inmediata inserción laboral.</li><li>- Rápida evolución tecnológica que exige una cualificación y recualificación constante. Potencial de alumnado (incluidos de edad madura) que quiere una formación específica corta en el tiempo y con salidas profesionales inmediatas.</li><li>- Cambio de los modelos productivos y de competitividad de las empresas.</li><li>- Demanda creciente de competencias transversales (iniciativa emprendedora, trabajo en equipo, aprender a aprender, idiomas..)</li><li>- Deseo de autonomía de los centros</li><li>- Incremento de la cooperación y coordinación con el SNE</li><li>- Consolidación del procedimiento de acreditación de la competencia para estimular la cualificación y recualificación</li><li>- Establecimiento de nuevos marcos de relación institucional que potencian la cooperación en materias de de formación profesional (relación con el país Vasco, integración en la eurorregión Aquitania-Euskadi)</li><li>- Desbloqueo de la oferta pública de empleo</li><li>- Capacidad normativa del GN para incentivar la contratación de alumnos tras la FCT</li></ul>