BANCO DE INNOVACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

TÍTULO

Comunidades de Aprendizajes-Liderazgo de Proyectos

INFORMACIÓN INICIAL:

PROBLEMA:

La necesidad de, por parte del departamento de formación de la Diputación Provincial de Alicante, apoyar a un grupo de directivos de diversos ayuntamientos que, tras cursos en los que han coincidido, desean seguir conjuntamente explorando e investigando sobre el liderazgo del directivo público.

SOLUCIÓN GLOBAL:

Instaurar una Comunidad de Aprendizaje o Comunidades de Prácticas (CoP´s) basada en la tecnología 2.0 a través de la cual los propios profesionales planificarán su crecimiento personal y profesional dentro de la temática de "liderazgo del directivo público".

TERRITORIO:

Provincia de Alicante

PÚBLICO DESTINATARIO:

Directivos públicos integrantes de equipos de proyectos y otros profesionales implicados en la gestión del algún proyecto, de la Diputación de Alicante o de Ayuntamientos de la provincia.

ENTIDAD QUE LA HA LLEVADO A CABO:

Departamento de Formación de la Diputación Provincial de Alicante.

DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA O PROGRAMA:

Esta práctica centra su interés en el uso de las nuevas tecnologías 2.0 para el crecimiento personal/profesional a través de Comunidades de Aprendizaje o Comunidades de Prácticas (CoP´s).

Desde el punto de vista del Departamento de Formación de la Diputación de Alicante, la formación 2.0 y las Comunidades de Prácticas rompen con la concepción pedagógica tradicional de profesor transmisor y poseedor del conocimiento y estudiante perceptor e ignorante. Los docentes y los libros de texto no poseen toda la información, sino que ésta se encuentra dispersa en multitud de canales, sobre todo en el saber hacer de los profesionales y sus organizaciones. Por lo tanto, el papel del moderador de la CoP ya no

se parece al del docente tradicional. El rol del moderador de una CoP ha de ser el de animador del debate, colaborador en la búsqueda de información, cuidador de la vida de la comunidad y facilitador del proceso. Se interpreta que cada profesional es responsable de construir su entorno personal de aprendizaje a través del que planificar su crecimiento personal y profesional, integrando los canales formales (académicos) de educación, con los no formales (formación continua en su organización) y con el aprendizaje informal que, en este nuevo concepto 2.0, adquiere un nuevo valor.

En sus primeras experiencias, el Departamento de Formación de la Diputación de Alicante buscó dentro de su ámbito de actuación a grupos que estuvieran informalmente constituidos. Es así como detectaron al grupo de directivos de diversos ayuntamientos que, tras dos cursos sobre dirección de proyectos en los que habían coincidido como alumnos, deseaban seguir juntos, explorando e investigando sobre el liderazgo del directivo público.

Su oferta como Departamento de Formación fue crear y ofrecer un marco de desarrollo, o dicho de otra manera, diseñar unos espacios y un tiempo que facilitaran la tarea de construir conocimiento de manera colaborativa. Así, al finalizar la tarea, se les iba a reconocer con un diploma (semejante a los cursos formales), se les garantizaba un proceso de aprendizaje, un producto final del que iban a ser los autores reconocidos y una red de contactos que trascendía los límites de su Ayuntamiento y de su provincia. Evidentemente, el Departamento de Formación también asumía los costes que se generasen (moderación, sesiones presenciales, etc.).

En resumen, como resultado se ha realizado:

- El reconocimiento de adquisición de conocimientos a través de un diploma acreditativo.
- La garantía de un proceso de aprendizaje del que los propios profesionales son autores reconocidos.
- La creación de una red de contactos que trasciende los límites del Ayuntamiento del profesional.

OBSTÁCULOS SUPERADOS:

Entre los obstáculos a los que han tenido que hacer frente se encuentran los siguientes:

- La falta de disponibilidad horaria de los integrantes de la comunidad de aprendizaje para desarrollar el proceso formativo.
- Los problemas surgidos a raíz de la adaptación de los miembros de la comunidad de aprendizaje al nuevo modelo de trabajo (CoP´s), ya que éste rompe con el modelo tradicional al que los miembros de la

comunidad están acostumbrados.

IMPACTO:

Además de los evidentes conocimientos adquiridos en relación con el liderazgo, la propia dinámica de una comunidad de aprendizaje ha favorecido la adquisición de otras habilidades tales como el trabajo en equipo, destrezas en el campo del 2.0 (uso correo electrónico, redes corporativas como Goblonet, gestión y organización del tiempo, etc.).

Del resultado del trabajo de la Comunidad de Aprendizaje se confeccionó un libro denominado *"Guía de Buenas prácticas en el Nuevo liderazgo en las Administraciones Públicas"*, que está disponible en su página Web (dentro del almacén de recursos). La Comunidad de Prácticas no sólo ha servido para que aprendan los alumnos sino también para compartir con todo el mundo ese conocimiento generado. Esta Guía cuenta con una ventaja, está realizado por personal público para personal público. Esta práctica también ha conseguido un importante hito en la socialización del conocimiento.

Una vez terminada la Comunidad de Aprendizaje el grupo de trabajo que se había creado en Goblonet se cerró y se abrió otro, esta vez público, para mantener en el tiempo el debate y el intercambio de conocimiento relacionado con el liderazgo. Este grupo cuenta en la actualidad con 65 miembros de distintos puntos de la geografía española (Alicante, Valencia, Madrid, Huelva, etc.) y provenientes de distintas administraciones y categorías laborales, lo que le da más riqueza y potencia al grupo.

En resumen, esta práctica ha supuesto un importante avance en nuevos modelos formativos, mucho más rentables, con un mayor impacto tanto en los participantes como en su entorno y con un altísimo índice de satisfacción (el 100% de los participantes valoran al máximo la mejora de las destrezas y conocimientos profesionales según los responsables del proyecto). Es decir, es una fórmula formativa con un altísimo componente práctico y aplicable al puesto de trabajo; los saberes y actitudes aprendidas son observados por los alumnos como fácil y rápidamente aplicables al puesto de trabajo.

Ésta práctica ha sido incluida en el Banco de Buenas Prácticas Federación Española de Municipios y Provincias, y ha sido premiada en la 1ª edición de los Premios a la Calidad en la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas (2011) en la categoría de Innovación didáctica concedido por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).

CALENDARIO DE IMPLANTACIÓN Y REFERENCIA TEMPORAL:

- 2011-2013

DOCUMENTACIÓN DE CONSULTA Y APOYO:

Banco de Nuevas Prácticas de la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias):

http://www.femp.es/Portal/Front/Atencion_al_asociado/Buenas_Practicas/_y-rfpJiXKXrNNuV-hEAkOq9Euvf_zJSI

Ficha del Banco de Buenas Prácticas de la Federación Española de Municipios y Provincias:

http://www.femp.es/Portal/Front/Atencion_al_asociado/BuenasPracticasDetalle/_Q416TFyB0rLgu8Ibp07KmtYBIs2cuK_elBEt1Qoyy5sIMAqxslrTKg12IFTCnwsNCIQcmrdnp1VyV5hZAAtzLzHT-TfL0Nu1uMH3nymtXOU

"Guía de Buenas prácticas en el Nuevo liderazgo en las Administraciones Públicas":

https://ov.dip-alicante.es/gestformweb/docs/recursos/372/v8.3.pdf

Relato de una COP en la Diputación de Alicante (I):

http://www.slideshare.net/jlatorre1/19d-formacion-gpscc77

Relato de una COP en la Diputación de Alicante (II):

http://www.slideshare.net/jlatorre1/relato-de-una-cop-2

Proyecto de formación 2.0 Diputación de Alicante. Comunicación presentada en el III Congreso Internacional en Gobierno, Administración y Políticas Públicas (2012):

http://www.gigapp.org/administrator/components/com_jresearch/files/publications/015%20LATORRE.pdf