

Criterios para el reconocimiento de las Comunidades de Práctica como acciones formativas del IAAP

Índice

1. Fundamentación
 - 1.1 La naturaleza de las CoPS como generadoras de conocimiento útil e innovador
 - 1.2 Las particularidades de las CoPs como acciones formativas del IAAP
2. Requisitos de las comunidades de prácticas para su reconocimiento como acción formativa.
 - 2.1. Origen de la comunidad de prácticas.
 - 2.2. Número de miembros de la comunidad y duración de la misma, a efectos de reconocimiento de la actividad formativa.
 - 2.3. Documentación necesaria para ser reconocida como actividad formativa.
 - 2.3.1. Documentación previa al inicio de la actividad
 - 2.3.2 Documentación de creación de la COP
 - 2.3.3. Documentación finalizada la actividad
3. Validación y certificación de la comunidad de prácticas una vez finalizada la actividad planificada.
4. Funciones, nombramiento, reconocimiento y certificación de la persona dinamizadora.
 - 4.1. Nombramiento de la persona dinamizadora.
 - 4.2. Perfil de la persona dinamizadora.
 - 4.3. Funciones y tareas de la persona dinamizadora.
 - 4.4. Honorarios y certificación de la persona dinamizadora.
 - 4.5. Certificación de alumnos/as.
5. Rol y funciones de la persona responsable de la institución que impulsa la comunidad.
6. Funciones y tareas del IAAP.

1. Fundamentación

1.1 La naturaleza de las CoPs como generadoras de conocimiento útil e innovador

El trabajo colaborativo para la producción de conocimiento es una realidad en muchos ámbitos de nuestro mundo y un desafío dentro de las administraciones públicas. La velocidad y el dinamismo de los cambios, la complejidad de los mismos y las oportunidades tecnológicas están creando nuevas condiciones para la producción y distribución del conocimiento y para la generación de respuestas innovadoras.

El IAAP tiene como objetivo estratégico el impulso de formas de trabajo colaborativo para la producción de conocimiento útil e innovador dentro de las unidades y servicios de la Junta de Andalucía, pero también entre instituciones y entre estas y la propia ciudadanía. Y las comunidades de práctica son una de las formas en que se concreta dicha apuesta, grupos en que los propios profesionales se organizan y asumen compromisos para generar un conocimiento útil que permita abordar problemas reales o desarrollar ideas innovadoras. Se basan en el nuevo rol de los/as profesionales que asumen llevar la iniciativa de su aprendizaje e intercambiar conocimientos para la mejora de servicios y productos de la administración pública. Por ello hay cuatro principios esenciales para que las comunidades de prácticas funcionen y sean eficaces:

- Que los/as profesionales estén motivados porque se trabajan temas de su interés que responden a cuestiones que les afectan realmente.
- Que los centros directivos asuman la necesidad de crear un marco que favorezca el trabajo horizontal y la autonomía para la CoP.
- Que las comunidades se rijan por el principio de autoorganización de las personas que participan en ellas.
- Que la CoP sea reconocida equiparándola a los modelos tradicionales de formación.

1.2 Las particularidades de las CoPs como acciones formativas del IAAP

Esas particularidades de la comunidad de práctica han de articularse buscando el equilibrio entre la espontaneidad y la autogestión, con la necesidad de ofrecerles un marco institucional adecuado que facilite el cumplimiento de sus objetivos como agentes vivos de conocimiento. Las CoPs generan conocimientos útiles e innovadores al igual que los que se puedan producir en aulas y espacios virtuales más formales. Por ello, los criterios que aquí se recogen han de servir para, desde ese respeto a estos principios, regular y equiparar las comunidades de práctica a cualquier otra acción formativa, legitimando el trabajo que en ellas se hace, y, al tiempo, garantizando la calidad de su desarrollo y de sus productos. Hablamos de criterios y no de protocolos, porque las comunidades de práctica no se pueden reglamentar de forma cerrada, ya que cada una ha de atender a su especificidad. Para que funcionen bien han de ser algo vivo, producto de la interacción natural entre sus miembros. Las relaciones no dependen de un protocolo, de un único modelo, o de una receta con sistemas de control, basados en el monopolio de la gestión del conocimiento, el poder o los recursos. Dependen de la confianza, del respeto y de la creación de entornos de conversación y reconocimiento mutuo donde las personas

comparten, investigan y producen juntas. Las instituciones han de desarrollar criterios de gestión que sean válidos para alentar a las comunidades y mejorar los niveles internos de motivación y capacitación.

La consideración de las comunidades en el marco de las acciones formativas del IAAP es la de acciones semi presenciales, ya que su modelo de trabajo se basa en combinar momentos presenciales de los grupos con momentos de trabajo en red, aprovechando las posibilidades que ofrecen las nuevas tecnologías para la interacción y la producción de conocimiento.

A lo largo del proceso de impulso de comunidades de práctica pueden surgir algunas comunidades que no busquen el reconocimiento como acción formativa por parte del IAAP, sino que su objetivo sea el puro intercambio y producción de contenidos, mejoras y soluciones por parte de los técnicos.

El objeto de estos criterios son aquellas comunidades que requieran la consideración de actividad formativa por parte del IAAP. En este documento se señalan los mínimos para la activación de una comunidad de prácticas, se establecen roles y funciones de cada parte, y se ofrecen directrices que permitan dar cobertura, garantizar la calidad, crear líneas de colaboración, seguimiento y reconocimiento a las comunidades de práctica en el marco de las acciones formativas del IAAP.

2. Requisitos básicos de las comunidades de práctica para su reconocimiento como acción formativa del IAAP

Para que una comunidad de práctica pueda ser reconocida como acción formativa deben darse estos requisitos:

2.1. Origen de la comunidad de práctica

La iniciativa de creación de una comunidad puede partir en origen de una institución o de un grupo profesional que identifica una necesidad compartida, que es considerada prioridad de carácter estratégico y cuya solución ha de abordarse de manera colaborativa.

Una vez que se plantea la iniciativa y se establece un consenso entre las personas que acuerdan trabajar en lo que les afecta y la propia institución, debe darse una reunión con el equipo del IAAP al objeto de que se evalúe el potencial de colaboración y la calidad de la propuesta presentada. Caso de que se cumplan los indicadores de calidad establecidos por el Programa, se remitirá, por parte de la persona dinamizadora y el Centro Directivo, una solicitud a la Dirección del IAAP para que autorice la creación de la comunidad de práctica.

Toda esa fase de conversaciones entre las instituciones implicadas, el grupo de personas y el propio IAAP, busca garantizar el mayor rigor posible y crear las condiciones para la constitución de la comunidad. En el ciclo metodológico desarrollado por el Programa, se le llama Momento PreZero a esa primera fase.

2.2. Número de miembros de la comunidad y duración de la misma, a efectos de reconocimiento de la actividad formativa

A efecto de su reconocimiento, el mínimo de personas que debe tener una comunidad de prácticas es de 8. La recomendación es que cada CoP no supere las 20 personas, aunque pueden darse comunidades de mayor número de miembros siempre que se diseñe, con el apoyo del IAAP, un modelo de trabajo que haga metodológicamente viable la gestión de conversaciones, interacciones, saberes y la producción de inteligencia colectiva de conocimiento en grupos numerosos.

Cada comunidad de práctica tendrá una persona dinamizadora que es quien ha tomado la iniciativa y tiene el respaldo tanto del grupo como de los responsables de la institución.

Esto cambia de sitio y pasa al punto 2 Validación y certificación de la comunidad de práctica una vez finalizada la actividad planificada.

2.3. Documentación necesaria para ser reconocida como actividad formativa

A efectos de programación didáctica y para que tenga el reconocimiento de actividad formativa, la persona dinamizadora de la comunidad de práctica debe presentar los siguientes documentos, resultados de consensos del grupo, con los que el IAAP abrirá una ficha de actividad formativa, siguiendo los procedimientos establecidos para ella y grabando la información pertinente en los correspondientes sistemas informáticos:

2.3.1. Documentación Previa al inicio de la actividad

-Solicitud de creación de la comunidad dirigida al IAAP y firmada por la persona dinamizadora y las personas responsables del centro directivo correspondiente. En aquellos casos en que la comunidad surja de una Delegación, es recomendable que venga firmado también por la Dirección General, Secretaría General u órgano competente en la materia en Servicios Centrales.

-Correo de autorización remitido por la Dirección del IAAP al equipo del programa “La Colaboración Expandida. Comunidades de Práctica” del IAAP, que le comunicará dicha autorización al dinamizador de la comunidad.

-Documento de colaboración en actividades formativas de la persona dinamizadora de la COP (Declaración responsable a través de Galatea).

2.3.2. Documentación de creación de la COP

-Canva del Momento Zero, en el que se recogen todos los acuerdos de la comunidad tras la celebración de dicho este: valor de la CoP, producto, forma de organización, etc.

-Plan de Acción o documento de programación, al finalizar el Momento Zero. Este documento debe recoger los siguientes ítems:

- Necesidad detectada.
- Objetivos de la comunidad.

- Destinatarios/as de la misma, incluyendo si pertenecen a administración autonómica, otra administración, ambas, Entidades, etc. al objeto de considerar su naturaleza interadministrativa
- Plazo que se establece para la convocatoria para formar parte de la comunidad, a efectos de reconocimiento y certificación como alumno/a.
- Persona dinamizadora.
- Número de personas participantes del grupo motor.
- Contenidos y productos previstos de la comunidad.
- Calendario de actividades previstas, inicio y finalización.
- Propuesta metodológica de trabajo.
- Compromisos de apoyo y reconocimiento por parte de la institución.
- Institución que impulsa el proyecto.
- Persona responsable de contacto de la institución.

-Listado de personas miembros de la CoP en su momento de constitución. Este listado ha de responder al modelo oficial que se les facilita a las personas dinamizadoras y en el que deben recoger sus datos básicos (nombre, dni, puesto de trabajo, institución, teléfono y correo-e). Cualquier persona que se incorpore con posterioridad a la CoP podrá hacerlo previo consenso del grupo y compromiso con el Plan de acción, y la persona dinamizadora remitirá de nuevo listado actualizado al IAAP.

2.3.3.Documentación finalizada la actividad

-Documento en que se recojan los acuerdos del Momento Vértice, que ha tenido que celebrar la CoP en la última fase del ciclo, para co-decidir la estrategia de implementación y visibilidad, la valoración colectiva del proceso, etc.

-Acta de calificación

-Productos elaborados.

-Evaluaciones de los participantes. Incluyendo la valoración del dinamizador/a.

-Actas y acuerdos de todas las sesiones que permita hacer seguimiento del proceso y del desarrollo de la comunidad.

3. Validación y certificación de la comunidad de práctica una vez finalizada la actividad planificada.

La duración mínima de la acción formativa habrá de ser de 3 meses, para que sea posible el proceso de articulación del grupo y la generación de contenidos útiles a partir del intercambio y la producción colectiva. La duración máxima no tiene límites a efectos administrativos, siempre que la comunidad vaya comunicando al IAAP los avances, progresos y causas de demora respecto al Plan de Acción remitido inicialmente. En cualquier caso, desde el punto de vista de eficacia y cuidado de la Cop, se sugiere que el máximo de tiempo empleado en la CoP no exceda los 8 meses, planteando en ese plazo la Cop posible presentación de productos intermedios y revisando a partir de ahí la continuidad, en caso de que fuera necesaria.

A cada CoP, sea cual sea su duración, se le reconocen 80 horas de trabajo que se verán reflejados en el certificado de aprovechamiento de los alumnos/as. Las CoPs basan su trabajo en momentos presenciales y momentos on line. Cada CoP va fijando la cantidad de horas que va a dedicar a sesiones presenciales u on line en función a sus necesidades. En ningún caso el reconocimiento que otorga el IAAP superará las 80 horas por cada CoP. Tendrán certificado de aprovechamiento aquellos/as alumnos/as que:

- Hayan participado en el 80% de las horas previstas.
- Hayan participado de forma activa en los debates y foros así como en la producción de documentos on line, constatando el/la dinamizador/a su presencia activa.
- Estuvieran inscritos/as en la comunidad en la fecha de inicio de la misma tras la difusión interna realizada por el centro directivo, o que se han incorporado posteriormente con el acuerdo de todos/as los miembros y la correspondiente inclusión en el listado oficial por parte de la persona dinamizadora.

En el plazo máximo de 30 días desde la recepción del acta de calificación, remitida por la persona dinamizadora el IAAP, procederá a la emisión de los certificados de aprovechamiento.

Desde el punto de vista del IAAP y a efectos de reconocimiento, se considerará que una comunidad de práctica ha cumplido sus objetivos, manteniendo estándares básicos de calidad, cuando:

- Hayan permanecido en la misma, participando de forma activa en las reuniones y en la elaboración de los productos y debates, al menos 6 miembros de los que la iniciaron.
- Se hayan finalizado en el plazo previsto los productos propuestos en el Plan de Acción de la comunidad o en la revisión del mismo consensuada y aprobada por todas las partes implicadas (institución, miembros e IAAP). Dicho plazo de finalización puede ser modificado previa justificación y comunicación al IAAP.
- Los productos presentados tengan unos mínimos de calidad y usabilidad según los criterios de las partes implicadas; para cuya valoración habrá una reunión entre IAAP, dinamizadores/as e institución responsable del proceso. Los criterios son:
 - Comprensibilidad

- Diseño y estructura claras
- Aplicabilidad
- Diseño y acompañamiento del proceso de implementación
- La evaluación de los participantes haya sido positiva.
- Los/as alumnos/as hayan participado en la elaboración de los productos con aportaciones y presencia activa en los debates.

Una vez comprobados estos aspectos, el IAAP expedirá los certificados correspondientes en el plazo máximo de 30 días desde la finalización, y de cada CoP realizará un informe de valoración global.

Las comunidades de práctica que, finalizada su tarea y entregado su producto, quieran continuar profundizando en la dinámica de construcción colectiva de conocimiento, sea con el mismo tema o con otro, para obtener su reconocimiento por parte del IAAP, deben volver a iniciar todo el proceso de creación de otra comunidad de práctica para que sea considerada como una nueva actividad formativa.

4. Funciones, nombramiento, reconocimiento y certificación de la persona dinamizadora

La naturaleza colaborativa de las CoPs hace que el nombramiento y la gestión de procedimientos asociados a la persona dinamizadora tenga sus aspectos particulares. No se trata de una persona docente en términos convencionales, sino de alguien perteneciente al propio grupo de participantes, con capacidad para activar procesos de construcción colectiva de conocimiento y para sistematizar y devolver de forma organizada ese conocimiento. Por tanto, es esencial que tanto el grupo como las instituciones reconozcan a la persona que represente este rol.

4.1. Nombramiento de la persona dinamizadora

- La persona dinamizadora, puede ser propuesta por la institución que promueve la CoP, atendiendo a su liderazgo y reconocimiento en el grupo, de forma que el propio grupo la valide; o en el caso de que la proponga el grupo, en el Momento Zero es la institución la que debe otorgarle validez.

- La persona dinamizadora será nombrada por el IAAP solicitándoles la documentación correspondiente a través del aplicativo informático en vigor.

4.2. Perfil de la persona dinamizadora

Estos son algunos rasgos que debe tener la persona dinamizadora:

- Reconocida y valorada por el grupo motor.
- Persona proactiva, con iniciativa, que ha participado en procesos anteriores de la institución y con predisposición para el trabajo colaborativo.
- Con conocimientos en el tema, aunque sin necesidad de que sea experta.

- Con capacidad, formación y conocimientos básicos para dinamizar grupos, gestionar interacciones, proponer, organizar, sistematizar conocimientos e incluir distintos enfoques.

- Con conocimientos básicos del trabajo en redes sociales.

4.3. Funciones y tareas de la persona dinamizadora

La persona dinamizadora tiene, por una parte, un rol que combina aspectos metodológicos con otro administrativo que sólo puede cumplir ella misma ante el IAAP:

- Impulsar, convocar y coordinar el proceso de mapeo y convocatoria de personas, así como de contactar con el IAAP y buscar el apoyo de los responsables de la institución en cuyo marco se crea la CoP

- Recibir la formación del IAAP en materia de creación, impulso y dinamización de la CoP

- Remitir al IAAP la solicitud para la autorización de la creación del CoP debidamente cumplimentada.

- Activar y dinamizar el Momento Zero.

- Recoger la información básica consensuada y remitir al IAAP toda la documentación inicial.

- Garantizar la recogida de información básica en las actas de las sesiones.

- Remitir al IAAP la información final de la CoP.

- Certificar la presencia de los miembros en las sesiones a efectos de justificación en sus centros de trabajo.

- Valorar y hacer seguimiento de la actividad de cada persona participante, a efectos de certificación final.

- Garantizar la elaboración y la calidad de los productos finales.

- Informar y justificar los cambios consensuados por el grupo, respecto a la agenda de trabajo inicialmente consensuada.

- Velar por el cumplimiento de los plazos.

- Animar y motivar a la participación.

- Remitir al Servicio responsable de la acción formativa, en el plazo de un mes desde la finalización de la misma, toda la documentación final para su valoración y cierre.

- Ser interlocutor del IAAP en la relación con la CoP

- Impulsar la alineación de la CoP con los proyectos institucionales del centro directivo en que se enmarca.

- Prever y facilitar los espacios y recursos necesarios para las reuniones presenciales de la COP.
- Solicitar al Instituto Andaluz de Administración Pública o al centro directivo correspondiente, los medios necesarios para el desarrollo de los distintos momentos de la acción formativa.

Hay otras tareas de dinamización de la CoP de naturaleza puramente metodológica y de profundización en aspectos de buen funcionamiento de la Comunidad y sus procesos asociados. Estas tareas de naturaleza metodológica deberían ser compartidas en el seno de la COP por todos sus miembros, lo que sería señal de que la CoP es propiedad de todos/as y que funcionan las dinámicas de autoorganización. Pero, en cualquier caso, la persona dinamizadora ante el IAAP es responsable de que dicha dinamización se lleve a cabo de forma eficaz para los objetivos de la CoP, bien porque las asuma directamente, bien porque impulsa la redistribución de tareas.

Algunas de esas tareas para el buen funcionamiento de la CoP son:

- Convocar, coordinar y dinamizar el grupo en las sesiones.
- Sistematizar los resultados de cada reunión, los acuerdos y compromisos, y hacer la relatoría.
- Difundir y hacer seguimiento de los compromisos y acuerdos.
- En las sesiones on line, la moderación y dinamización significa:
 - Codiseñar las funcionalidades que se van a usar de la plataforma, en función de las necesidades de su comunidad.
 - Decidir qué tipo de herramientas se utilizarán en cada momento.
 - Aclarar y resolver dudas relacionadas con el funcionamiento.
 - Supervisar que las intervenciones de las personas integrantes se adecuen a lo que se haya pactado.
 - En caso de observar alguna inadecuación, ponerse en contacto con el/la miembro de la comunidad y explicarle las razones por las que no se mantendrá publicado un mensaje.
 - Apuntalar la actividad alimentando sus zonas de aportaciones con materiales pertinentes que aumenten la interacción y la construcción colectiva.
 - Procurar que las aportaciones se ajusten a los objetivos planteados en la comunidad.
 - Buscar la información y el conocimiento pertinente tanto dentro como fuera de la red.
 - Contactar con personas expertas y consultoras a fin de que contribuyan en algún momento al debate, ya sea directamente o sometiendo algún documento a discusión.

- Mantener la comunidad conectada con las otras comunidades.
- Conocer las necesidades del debate y descubrir los puntos álgidos de las intervenciones.

4.4. Honorarios y certificación de la persona dinamizadora

El reconocimiento de la persona dinamizadora se distribuye en una remuneración económica y un certificado como docente, de forma que entre ambos se completan las 80 horas de la actividad formativa que es toda comunidad de práctica que cumple con los requisitos y criterios establecidos.

No es fácil entrar en valoraciones económicas cuando la comunidad de práctica tiene un funcionamiento flexible, con particularidades propias en cada caso que impiden atender a casuísticas; pero sobre todo no es fácil cuando el funcionamiento de cada comunidad está basado en la voluntariedad y en la horizontalidad entre todos sus miembros. A pesar de ello entendemos que es imprescindible una persona que dinamice la comunidad, y que esta persona además del reconocimiento de sus compañeros/as y de las instituciones, tenga un pequeño estímulo de carácter económico. Atendiendo a esas dificultades de valoración, estos honorarios se establecen de forma genérica, y tomando como base los criterios establecidos en el apartado 6.1.3 referente a dirección retribuida de la circular de formación. Según esto, los honorarios para la persona dinamizadora de una comunidad de práctica serán de un máximo de 800 euros en cada comunidad, y estarán sujetos a la presentación de la documentación que permita certificar el cumplimiento de los objetivos y valorar el trabajo realizado.

La certificación docente, en este caso como dinamizador, se corresponderá con 40 horas y se hará efectiva por parte del IAAP :

- Tras comprobar que se han cumplido las reuniones y el trabajo planteado y que se ha producido la dinamización.
- Tras la entrega de la documentación establecida.
- Tras la revisión de los productos acordados en la programación, supervisando su calidad y adecuación con la institución impulsora del proceso.

2.5. Certificación de alumnos/as Todo esto pasa al inicio del punto 2

Tendrán certificado de aprovechamiento aquellos/as alumnos/as que:

- Hayan participado en el 80% de las horas previstas.
- Hayan participado de forma activa en los debates y foros así como en la producción de documentos on line, constatando el/la dinamizador/a su presencia activa.
- Estuvieran inscritos/as en la comunidad en la fecha de inicio de la misma tras la difusión interna realizada por el centro directivo, o que se han incorporado posteriormente con el acuerdo de todos/as los miembros y la correspondiente inclusión en el listado oficial por parte de la persona dinamizadora.

En el plazo máximo de 30 días desde la recepción del acta de calificación, remitida por la persona dinamizadora el IAAP, procederá a la emisión de los certificados de aprovechamiento.

5. Rol y funciones de la persona responsable de la institución que impulsa la comunidad.

Las comunidades de práctica no son grupos de trabajo o equipos de mejora dependientes de las personas responsables jerárquicos y con una relación vertical. Una de las claves que hacen que su funcionamiento, la motivación de sus miembros y el alcance y transferencia de su trabajo tenga mayor impacto es que son sus miembros quienes son propietarios de proceso y se implican en la autorganización desde modelos horizontales.

Éste es un punto crítico que es imprescindible sea entendido por parte de los centros directivos que pretenden establecer comunidades en su núcleo: si se quiere que las mismas sean útiles y mejoren niveles internos de coordinación y colaboración, no pueden entenderse como una extensión de la estructura jerárquica de sus órganos formales. Las instituciones tienen que evitar ser intervencionistas con la tentación, que siempre existe, de convertir la comunidad en un dispositivo “para acelerar las tareas ordinarias del Plan de Trabajo cotidiano”. El liderazgo en estas comunidades se ejerce al margen del organigrama oficial, es más personal que institucional. Pero, desde una idea de equilibrio que en cada caso concreto hay que afinar en función del contexto y de la naturaleza del proyecto en marcha: aunque la comunidad de práctica tiene como base el trabajo colaborativo y horizontal entre iguales, para su éxito es importante que esté alineada con los objetivos de la/s institución/es que la impulsan, y que la/s misma/s asuma compromisos esenciales para su buen funcionamiento y para la eficacia de sus productos.

La persona que ha de formar parte de ese proceso de consenso y acuerdo, de velar por el principio de intencionalidad compartida, es aquella responsable que firmó la solicitud para la creación de la comunidad de práctica remitida al IAAP. Algunas de las funciones que dicha persona debe desarrollar para que la comunidad pueda cumplir con los objetivos propuestos son:

- Colaborar con la persona dinamizador en la identificación de las necesidades y en el mapeo de personas afectadas o con conocimientos que pueden ser parte del grupo motor, y aportar al IAAP la información básica para la puesta en marcha de la comunidad.
- Convocar la reunión previa con el grupo motor, motivar para la participación, facilitar la presencia de las personas implicadas y colaborar con el IAAP en la sensibilización, motivación y difusión de las comunidades de práctica.
- Identificar y sensibilizar a la persona dinamizadora en función a los criterios recogidos en el punto anterior.
- Colaborar, en caso de ser necesario, en la organización de los recursos y espacio para la celebración del Momento Zero.
- Facilitar la presencia de las personas participantes en el Momento Zero,

- Conocer los resultados del Momento Zero para que se facilite el trabajo y se creen condiciones de espacio y tiempo para el trabajo colaborativo de las personas implicadas.
- Dar visibilidad interna y externa al trabajo que desarrolla la comunidad.
- Participar en las reuniones de análisis y valoración que se cree para validar el proceso y los materiales realizados.

6. Funciones y tareas del IAAP

A lo largo del proceso de creación y desarrollo de las comunidades de práctica, y para garantizar la calidad de las mismas para su reconocimiento como acción formativa, el IAAP debe:

- Sensibilizar y difundir el conocimiento sobre las comunidades a través de reuniones y encuentros con instituciones y centros directivos.
- Mantener reuniones con aquellos centros directivos interesados para realizar un mapeo y diagnóstico conjunto para la creación de comunidades.
- Remitir a los centros directivos la información necesaria sobre la creación de comunidades.
- Colaborar con los centros directivos en la identificación del grupo motor y de la persona dinamizadora.
- Reunirse con el grupo motor para explicarles y motivar para la creación de las comunidades de práctica.
- Apoyar, y en algunos casos dinamizar, el Momento Zero en el que se decide la agenda y planificación de las comunidades, y mantenerse en contacto con la persona responsable de la institución que impulsa la comunidad para garantizar la alineación y el apoyo institucional.
- Ofrecer asesoramiento, apoyo y recursos a la persona dinamizadora para el cumplimiento de su función, conectándola con otros procesos de comunidades y otros dinamizadores/as.
- Recoger la información de la comunidad y formalizarla como acción formativa cumpliendo con todos los pasos establecidos: registro de alumnado participante, nombramiento docente, etc.
- Valorar y evaluar el funcionamiento de la comunidad, así como sus productos finales, conjuntamente con la persona dinamizadora y la persona responsable de la institución.
- Gestionar los trámites de finalización de la actividad: certificaciones, pago a docente, etc.
- Apoyar con recursos materiales, espacios para el reconocimiento y la visibilidad, o con recursos docentes para que las propuestas que surjan de aquellas comunidades que

están teniendo un funcionamiento eficaz avancen en la elaboración de sus productos y mantengan una acción estable en el tiempo.