

Caso 5: Voluntariado virtual para el aprendizaje virtual solidario

Ismael Peña López

ICTlogy Learning Materials Series #1
ISBN 978-84-612-3865-1

Índice

Introducción	5
1. UOC Cooperación	7
2. Voluntariado virtual: por qué y cómo	8
2.1. El pedagogo virtual	8
3. Aprendizaje virtual solidario: para qué y para quién	10
3.1. Sin embargo... ¿por qué el aprendizaje virtual?	11
4. Objetivos del programa	12
5. Herramientas básicas	13
6. Participación y formación de voluntarios	14
7. Diseño instruccional	15
8. Formación de formadores	16
9. Autoría y contenidos	18
10. Coordinación y docencia	19
11. Evolución del proyecto, sostenibilidad y círculo virtuoso	20
11.1. Sostenibilidad y círculo virtuoso	21
12. Algunos ejemplos prácticos	22
12.1. Formación de formadores de la Cruz Roja Española	22
12.2. ESF: Tecnologías aplicadas al desarrollo humano: cursos básicos y máster	22
12.3. Absoo: compartir para educar	23
Bibliografía	25

Introducción

"El conocimiento es un proceso y un producto [...] Cuanto más sabe el equipo, menos necesidad hay de coordinar actividades."

John M. Carroll, Mary Beth Rosson, y Dennis Neale (2004, 11 de septiembre). Evaluating Computer-Supported Cooperative Work: Models and Frameworks. *Working paper* (Penn State).

El conocimiento es capital en la sociedad del conocimiento. Esta aparente tautología tiene, sin embargo, dos lecturas nada frívolas. Por una parte, en su sentido figurado, *capital* apela a lo que es principal, a lo importante: la necesidad de conocer –y de no dejar de conocer– es muy grande en nuestra sociedad y conceptos como la formación a lo largo de la vida han dejado de ser eslóganes de venta para formar parte, gradualmente, de estrategias vitales.

Por otra parte, el capital como factor de producción nos hace darnos cuenta de que, más allá de la tierra, el trabajo físico o la maquinaria, el conocimiento ha adquirido un papel primordial en el desarrollo de los pueblos y, a diferencia de la tierra –finita– o la maquinaria –cara–, la adquisición, gestión y aplicación de este conocimiento está, con algunos matices, al alcance de cualquiera.

Se entiende como una oportunidad para alcanzar el bienestar. Países subdesarrollados y en vías de desarrollo y organizaciones que trabajan para la cooperación al desarrollo se han lanzado a la apropiación de las tecnologías de la información y la comunicación, con el objetivo de acercar el agua a su molino, de capturar el conocimiento y promover, con éste, su propio desarrollo.

Dice el dicho que "si yo tengo una manzana y tú una pera y las intercambiamos, los dos continuamos teniendo una pieza de fruta. Si yo tengo una idea y tú tienes otra y las intercambiamos, ambos tenemos ahora dos ideas". El intercambio de conocimiento, favorecido por unas tecnologías que lo hacen (relativamente) fácil y barato, ha hecho del aprendizaje virtual una herramienta muy potente para la transmisión de conocimiento entre colectivos habitualmente privados de grandes recursos. Además, en el proceso el enriquecimiento (curricular) es mutuo, tanto en el norte como en el sur.

1. UOC Cooperación

UOC Cooperación nace como *Campus for Peace* en el año 2000 para promover el uso de las TIC entre los agentes de la cooperación al desarrollo, la solidaridad y la cultura de la paz. La opción es clara: la Universidad, como tal, operará en el mundo de la cooperación siguiendo su compromiso fundacional con la sociedad. Por lo tanto, destinará sus esfuerzos a crear, difundir y transmitir conocimiento en la sociedad del conocimiento. Trabjará, pues, con los agentes de cooperación para sacar el máximo partido a las intranets, al trabajo en red y a la Red, a la gestión del conocimiento y a la formación en línea:

- Proveerá a las ONG y otros agentes de intranets mediante las cuales sea posible comunicar a los diferentes participantes de una organización (personal en plantilla, cooperantes expatriados, voluntarios, etc.) y gestionar descentralizadamente proyectos, campañas, etc.
- Ayudará a estas organizaciones a poner en marcha proyectos de formación virtual

Sin embargo, no se trata tanto de proveer de una tecnología o de unos determinados servicios "empaquetados" sino realmente de transmitir el saber hacer de la Universidad a las entidades, para que puedan sopesar las ventajas e inconvenientes de trabajar con las TIC, para que sean capaces de organizar sus propios proyectos de formación virtual (y no "de encargarlos" a la Universidad).

El conocimiento es, cada vez más, el mayor activo de la cooperación para el desarrollo: gestionarlo eficientemente y, sobre todo, ser capaz de transmitirlo dentro de la organización y hacia los beneficiarios de su actividad se convierte en un objetivo prioritario.

2. Voluntariado virtual: por qué y cómo

Sin embargo, además de un compromiso con la sociedad, la Universidad tiene un compromiso (doble) hacia su propia comunidad universitaria. Por una parte, un objetivo más visible relativo a la sensibilización, a la educación en valores dentro del currículum académico de la comunidad mencionada. Por otra parte, y como universidad virtual que ha podido dar un servicio de formación a quien no podía acceder al mismo por la vía tradicional, se le añade la necesidad de poder dar una "salida solidaria" a quien, por los mismos motivos que estudia a distancia, puede y quiere cooperar para el desarrollo desde su casa y por medio del ordenador: le mueve el factor tiempo, a causa de una disponibilidad horaria menor, una menor flexibilidad de agenda y motivado por obligaciones familiares y obligaciones profesionales; y le mueve también el factor espacio, es decir, una menor movilidad o una lejanía imposibilitadora de la acción solidaria por la dificultad de desplazarse a la sede de una ONG o bien de viajar a un proyecto de campo.

La necesidad de la asincronía y la ubicuidad, unida a un perfil del estudiante a distancia también sensiblemente distinto –centrado en los treinta y cinco años de edad, con larga experiencia profesional, y en muchos casos con una formación académica dilatada– lo hacen el "gestor del conocimiento" por excelencia en la cooperación al desarrollo: alguien que tiene un vasto conocimiento sobre un tema, que aporta experiencia profesional y que opta por las TIC como herramienta de trabajo.

2.1. El pedagogo virtual

Aunque la experiencia de la UOC Cooperación se extiende en distintos campos del saber, es cierto que los expertos en la transmisión del conocimiento, los pedagogos, han sido y continúan siendo la estrella del programa. Se añade a los factores anteriores, además de un espíritu solidario, la necesidad de completar el propio desarrollo curricular, adquirido en la carrera o en la experiencia profesional, con una aplicación práctica, en un contexto definitivamente distinto de la educación formal, mucho más cambiante y flexible; un destinatario de la formación completamente heterodoxo, tanto en conjunto como individualmente; un proyecto colaborativo, en el que docente y discente se confunden, especialmente en las fases de elaboración y evaluación del diseño instruccional; y evidentemente, por el entorno, la virtualidad, donde no sólo cambia el canal en el que tiene lugar la formación, sino que promueve reflexiones profundas sobre el modelo pedagógico que se tiene que aplicar, especialmente desde el enfoque constructivista.

3. Aprendizaje virtual solidario: para qué y para quién

Tres son los factores principales que llevan a organizaciones comprometidas con la solidaridad –básicamente ONG, pero también organizaciones gubernamentales– a llevar a cabo programas de formación que, junto con la ayuda de la UOC, pueden encontrar su vertiente virtual:

- **Formación de personal propio**, cooperantes y voluntarios en habilidades de gestión de la organización, de proyectos o capacidades de ámbito general. Ejemplos:

- La Cruz Roja Española imparte una infinidad de cursos de todo tipo para sus voluntarios, colaboradores, personal, etc. Algunos de estos cursos, mayoritariamente presenciales, ganarían en flexibilidad y eficiencia si se hicieran de manera virtual. La Cruz Roja Española forma a sus responsables de formación en cursos de formación de formadores en entornos virtuales de aprendizaje, para que estén preparados para convertir a la virtualidad sus cursos presenciales.

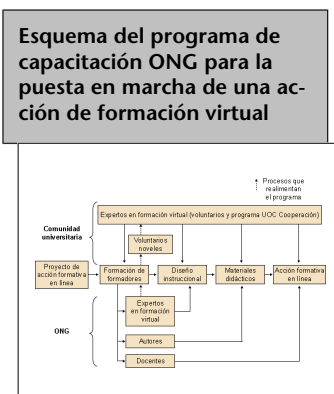
- Otras organizaciones como Unicef o Ingeniería Sin Fronteras Cataluña forman a su personal en habilidades como diseño de páginas web, tecnología aplicada al desarrollo humano, gestión de proyectos, etc., capacidades básicas en el buen desarrollo de sus responsabilidades.

- **Sensibilización** de la sociedad en los temas en los que la organización es experta, por ejemplo cursos sobre cultura de la paz, derechos humanos, género, etc.

- Amnistía Internacional Española está desarrollando un curso virtual de Formación de educadores en derechos humanos, para que profesores de primaria y secundaria puedan incorporar contenidos del ámbito de los derechos humanos en sus asignaturas.

- **Capacitación para el desarrollo**; es decir, la formación/educación como proyecto de cooperación para el desarrollo en regiones en vías de desarrollo o colectivos con riesgo de exclusión.

- El proyecto Absoo, liderado por la Fundación IWith.org, formó a pro-



fesores de guardería, primaria y secundaria de la República Dominicana, México y Guatemala en diferentes aspectos como la alfabetización digital o contenidos específicos relativos a la pedagogía.

En los tres casos se lleva a cabo un desarrollo curricular de quien recibe la formación, más relacionado con la formación a lo largo de la vida en los dos primeros casos, o bien un desarrollo curricular básico o profesional en el tercer caso.

3.1. Sin embargo... ¿por qué el aprendizaje virtual?

Las ONG han detectado algunas ventajas que una formación virtual les ofrece frente a una formación presencial tradicional:

- Incrementa la accesibilidad a la formación, superando barreras de tiempo y espacio. En el caso de la Cruz Roja Española, sus voluntarios residen en todo el territorio español, mientras que los centros formativos se localizan en las principales ciudades del Estado.
- Es posible adaptar y personalizar la acción formativa, incorporando colaboraciones norte-sur, cuestiones de interculturalidad, sensibilidad sobre la problemática local, etc. En el proyecto Absoo, algunos materiales didácticos los adaptaron o desarrollaron –en ediciones posteriores– los mismos estudiantes, los voluntarios que habían aprendido de los primeros cursos, etc.
- Aparecen economías de escala que hacen sostenible la formación aumentando la replicabilidad o para, simplemente, hacerla posible económicamente. Muchas veces, desplazar a los formadores o a los estudiantes a la otra orilla del Atlántico es, simplemente, imposible desde el punto de vista económico. Un modelo de formación virtual –con contenidos y plataforma cedidos por la universidad o desarrollados por voluntarios– y una docencia impartida también por voluntarios son prácticamente gratuitos.
- Para realimentar el proceso por medio de la formación de formadores, y "retener" a los expertos vinculándolos virtualmente. En el caso de la Cruz Roja Española o Ingeniería Sin Fronteras, los profesores que imparten un curso suelen ser estudiantes de la edición anterior.

4. Objetivos del programa

El programa "Capacitación ONG" pretende un apoderamiento (*empowerment*) de las ONG con los conocimientos necesarios (metodología, procedimientos, herramientas, etc.) para que puedan poner en marcha sus propios proyectos de formación virtual. No se trata, pues, de un encargo que la ONG hace a la UOC Cooperación, sino todo lo contrario, cuando una ONG –o cualquier otra institución que trabaja para la cooperación al desarrollo– presenta a la UOC Cooperación un plan de formación virtual que pretende llevar a cabo y expone cuáles son los recursos (humanos, materiales, financieros, etc.) de los que dispone. Lo que el equipo de la UOC Cooperación hace entonces –y se entiende por *equipo* tanto al personal de la UOC como a los voluntarios– es estudiar la viabilidad del proyecto, sus factores críticos y, sobre todo, los pasos que hay que seguir para crear una capacidad dentro de la ONG para que pueda llevar a cabo el proyecto de formación mencionado. Se trata, pues, de que el personal de la ONG aprenda haciendo, aprenda poniendo en marcha una formación virtual; dicho de otra manera, se programa una alfabetización funcional o una capacitación en competencias partiendo de un modelo constructivista.

5. Herramientas básicas

Toda la interacción –o gran parte de la misma– tiene lugar en una intranet que, al mismo tiempo, se utilizará para impartir la formación en línea. Es, pues, una intranet de formación o entorno virtual de aprendizaje (EVA), que por norma general es el campus virtual de la UOC: exactamente el mismo en el que se forman miles de estudiantes de grado y de posgrado, con un método y un entorno con eficacia y calidad probadas a lo largo de los años.

Este EVA es accesible desde cualquier ordenador conectado a Internet, por lo cual los requisitos para seguir y producir un curso consisten en poco más que el ordenador, un navegador, un paquete de ofimática común y, claro está, una conexión a la Red que, para hacerlo fácil, no es necesario que sea de banda ancha.

6. Participación y formación de voluntarios

El primer paso que hay que realizar en un proyecto de capacitación de ONG (es decir: formar a una ONG mientras, al mismo tiempo, se implementa un proyecto de formación virtual) es seleccionar al equipo. Lo que en un primer estadio fue iniciativa exclusiva de la universidad y, por lo tanto, el equipo estuvo protagonizado por su personal en plantilla, ha derivado, por motivos de sostenibilidad del proyecto y para sensibilizar al resto de la comunidad universitaria, en que sean los voluntarios quienes pasen a liderarlo.

Los voluntarios son escogidos entre los candidatos partiendo de unas tareas específicas y, de acuerdo con éstas, según un perfil determinado. Aunque la mayoría de los voluntarios demuestran tener unas aptitudes más que competentes, lo habitual es que sigan una formación previa a su participación en el proyecto y más adelante pasen a formar parte de un grupo de trabajo con voluntarios veteranos en el que sí pondrán ya en práctica sus conocimientos. De esta manera, se consiguen tres objetivos:

- 1) por una parte, que adquieran una formación con un cierto carácter formal,
- 2) por otra, que adquieran una formación práctica, y
- 3) finalmente, que un equipo inicial de voluntarios se convierta en dos equipos con voluntarios veteranos y voluntarios noveles, de manera que se garantiza no sólo la sostenibilidad del programa de cooperación a largo plazo, sino incluso su crecimiento.

Sin duda, la realidad no tiene siempre un diseño tan pulcro y los equipos de voluntarios, su formación, etc. acaban obedeciendo más a las necesidades del momento que a la fidelidad a las matemáticas.

7. Diseño instruccional

La primera tarea que hay que realizar en un proyecto de capacitación ONG que tenga como resultado final la realización de un curso es tener claro qué se hace. Bajo el epígrafe de "Diseño instruccional" se agrupa, de hecho, mucho más que lo que hace referencia estrictamente al diseño mencionado, incluyendo cuestiones de gestión académica, de planificación docente, etc.

El equipo mixto de voluntarios y de personal de la ONG trabajará en definir con la máxima concreción posible todos y cada uno de los puntos esenciales del proyecto. Para esto, se hace una ficha del proyecto que contenga los apartados siguientes:

- Información preliminar: entidad promotora, descripción de la entidad, descripción genérica de la acción.
- Descripción detallada del proyecto: título, objetivos, destinatarios, planificación, contenidos y recursos, calendario, actividades y evaluación.
- Planificación y producción del proyecto: responsables y responsabilidades, calendario de las acciones, presupuesto.
- Evaluación del proyecto y certificaciones.

El objetivo de esta ficha no es sólo recoger el máximo de información para detectar –como en el tercer punto– a responsables y asignarles tareas, sino que forma ya parte de la misma capacitación que recibe la ONG en metodología de aprendizaje virtual: en el proceso de comprender el significado y la justificación de cada uno de los apartados, de hacer el ejercicio de completarlos y de detectar las faltas y necesidades, se crea ya una dinámica de aprendizaje en la manera de hacer con un alto interés pedagógico.

8. Formación de formadores

Una de las primeras carencias que una organización percibe a la hora de iniciar un proceso de formación –del tipo que sea– es que su personal es experto en determinadas áreas de conocimiento, pero no necesariamente en su enseñanza. Es posible que un experto en gestión de ONG no tenga formación y/o experiencia en docencia. En lo que respecta a la formación en línea esto ocurre prácticamente siempre, ya que es, todavía, un tipo de formación muy poco extendida.

Para resolver esta carencia, la UOC Cooperación programa tres niveles de formación de formadores: Introducción a la formación en línea, Formación de formadores y Diseño de acciones formativas en la virtualidad. Estos cursos los hacen tanto formadores como todos aquellos agentes que confluirán en el proceso de producción de una acción formativa en línea: diseñadores instruccionales, autores, coordinadores, docentes, evaluadores, etc. Los cursos los imparten equipos de voluntarios virtuales, dentro del mismo entorno virtual de aprendizaje, y con materiales didácticos creados expresamente para los cursos respectivos. El objetivo final de la serie de cursos es, una vez más, triple:

- 1) que los participantes en la puesta en marcha de una acción virtual, el personal de la ONG, adquieran unos conocimientos formales sobre los campos del aprendizaje virtual;
- 2) que apliquen inmediatamente –o bien que hagan una reflexión práctica sobre su aplicación– los conocimientos adquiridos al proyecto que tienen entre manos y cuyo desarrollo van siguiendo, normalmente de manera paralela, con el grupo de voluntarios que les acompaña en el diseño instruccional, siguiendo la ficha del proyecto; y
- 3) que los voluntarios encargados de la formación de formadores y que habían recibido el curso anteriormente puedan hacer una formación práctica y, además, incorporar sus dudas en los contenidos del curso, adaptándolas a la realidad de los futuros estudiantes, que tendrán un perfil y unas necesidades similares a los actuales.

Aunque, como en la realización de cualquier acción formativa, la complejidad sea muy grande y sean muchos también los aspectos que haya que tener en cuenta, en la formación virtual el hincapié se hace frecuentemente en el cambio de rol que tienen, por un lado, el docente y, por otro, los contenidos. En el fondo, el principal cambio de rol se produce en el discente. En la formación virtual, a diferencia de lo que acostumbra a pasar en la virtuali-

dad, el estudiante debe ser mucho más proactivo y "acercarse" a los materiales formativos y al docente, ya que lo contrario (que los libros se abran ante una persona por arte de magia) no sucederá.

Sin embargo, el discente no suele participar en el diseño formativo, y esta carencia se intenta resolver con la participación recursiva de voluntarios y futuros formadores a la hora de ir a cursos e impartirlos desde diferentes aproximaciones: es decir, que aquellos que serán formadores vayan primero a los cursos y sientan en su propia piel lo que significa aprender en la virtualidad. De esta manera, como mirándose en un espejo, cuando se conviertan en formadores podrán comprender mucho mejor cómo se sentirá el estudiante al tener que ser él quien lleve la iniciativa de la formación.

9. Autoría y contenidos

Como se comenta en el apartado anterior, los autores van a cursos de formación de formadores para que puedan incorporar el diferente discurso de la formación virtual a la hora de producir contenido. Ya que este contenido, y su representación física en materiales didácticos, es importante en la formación en línea, los expertos en la materia deben tener en cuenta constantemente a quién se dirigirán y desde qué entorno, y en qué soporte es mejor que presenten su experiencia.

Los autores, pues, reciben una formación y, junto con el personal encargado del diseño instruccional, y con la ayuda de voluntarios virtuales, son los responsables de que los objetivos, la planificación del curso, los contenidos, etc. estén plenamente integrados unos con otros para no causar distorsiones en el diseño del curso. Toda interacción suele suceder en el mismo entorno virtual de aprendizaje, para que todos y cada uno de los actores de la acción formativa sean conscientes del terreno de juego donde la formación tendrá lugar. El hecho de que esta interacción suceda también virtualmente ayuda a hacerse una composición de lugar, comprender las ventajas e inconvenientes del medio, etc.

Estos autores pueden tener distintos orígenes y, o bien ser una contribución de la misma ONG –que los tiene en plantilla o localizados, ya que forman parte de su "sector" –, o bien pueden ser captados una vez más dentro de la comunidad universitaria, y entonces pasan a engrosar las filas de los voluntarios virtuales.

Los autores redactan los contenidos, y el equipo multidisciplinar que se presenta en la puesta en marcha de la acción formativa los valida. Si el autor no es lo bastante diestro en programación multimedia y los materiales didácticos lo requieren, un nuevo actor se añade al grupo y se encarga de adaptar el contenido digital al formato que se haya convenido para presentar los materiales en el aula. Entre el autor y el diseñador multimedia se añaden otros voluntarios que harán un monitoreo pedagógico del proceso de conversión del contenido a material didáctico.

Sin duda, en función del proyecto, los roles los pueden llevar a cabo más o menos personas, y a veces es el autor quien redacta, supervisa, valida pedagógicamente y produce el material, o bien se reparten en un equipo de diferentes personas.

10. Coordinación y docencia

De la misma manera que los materiales didácticos adquieren una importancia relevante en la formación virtual, se opera también un cambio de rol profundo en el docente, que pasa de ser el conocedor –y transmisor– de unos contenidos a ser, principalmente, el dinamizador del aula y facilitador de la formación. Esto no significa que no tenga que dominar el área de conocimiento, pero su tarea más ardua se centrará en la motivación del estudiante y en el hecho de resolver, además de los problemas y dudas relativos a la docencia, los problemas y las vicisitudes relativos al hecho mismo de estudiar a distancia y por medio de una plataforma virtual.

Manteniendo este cambio, el equipo multidisciplinar –voluntarios, personal de la ONG– diseña y escoge al equipo docente que permitirá este tipo de dinamización. Si se hablaba de la elección y formación de un autor cuyo principal cometido es crear unos materiales didácticos con más protagonismo del habitual, es ahora el turno de elegir y formar a los docentes que llevarán a cabo la formación.

Estos docentes pueden ser el mismo personal de la ONG, o bien se pueden captar en el seno de la comunidad universitaria. En cualquier caso, seguirán una formación de formadores que, según su experiencia y sus conocimientos previos, se basará en los dos primeros cursos del ciclo o bien el segundo. El tercer curso o nivel, por su profundidad, es específico de coordinadores y promotores del proyecto formativo, aunque frecuentemente todos los que toman parte en el diseño y puesta en funcionamiento del curso acaban siguiéndolo.

Una vez finalizado el curso e integrados en su equipo promotor, se familiarizan con los objetivos del curso, los materiales didácticos, el público objetivo, etc., y participan en el diseño del aula virtual, en la que ya son responsables de incorporar los contenidos y el plan docente y llevar a cabo la docencia y las diferentes evaluaciones de los estudiantes. En muchos casos, también pertenece al docente la preparación de las actividades y de las pruebas de evaluación, aunque puede compartirse con autores o con los diseñadores instruccionales.

11. Evolución del proyecto, sostenibilidad y círculo virtuoso

Después de cuatro años de experiencia del proyecto Capacitación ONG, con la concurrencia de voluntarios virtuales para formar virtualmente a las ONG para que, a su vez, puedan poner en marcha acciones formativas en línea, se detectan tres fases muy claras en el devenir o en la estrategia del desarrollo del proyecto.

La primera, referente a los dos o tres primeros años, es una actuación reactiva por parte de la UOC Cooperación a las necesidades de las ONG. Dicho de otra manera, frente a una solicitud de colaboración, se hace una actuación "bajo demanda", convocando a los voluntarios, creando los cursos, los materiales didácticos, etc.

Una segunda fase, iniciada gradualmente a partir del tercer año y que se culminará uno o dos años después, es la progresiva programación temporal –generalmente por semestres– de las acciones docentes, tanto las internas (formación de formadores) como las que son fruto del diseño instruccional realizado por las ONG. En este sentido, se ha conseguido poder programar de antemano el número de ediciones de cada uno de los cursos de formación de formadores (Introducción a la formación en línea, Formación de formadores y Diseño de acciones formativas en la virtualidad) y los denominados cursos ONG, oferta formativa virtual de las ONG hacia el público en general. Esto permite, sobre todo, organizar mejor los recursos, especialmente los recursos humanos voluntarios, optimizar el número de ediciones de cada curso y sus participantes, evitar repeticiones y aprovechar sinergias, etc.

Finalmente, una fase ya iniciada "que se junta con la anterior" y que tendría que ser el estadio final que se quiera alcanzar consistiría en conseguir no sólo una planificación en el tiempo, sino una planificación estratégica de los tipos de cursos que se quiera hacer, considerando tanto su duración (de pocas semanas a varios cursos académicos) y su certificación (sin certificación hasta titulaciones oficiales), como su temática (cubriendo las diferentes áreas del conocimiento asociadas a la cooperación al desarrollo). Esto permitiría no sólo aprovechar los recursos disponibles en un momento determinado, sino planificar a largo plazo su utilización y diseñar las estrategias de crecimiento más pertinentes basadas en las necesidades formativas de las ONG y otras organizaciones que trabajan en el ámbito de la cooperación al desarrollo.

11.1. Sostenibilidad y círculo virtuoso

La planificación efectuada hasta ahora ha permitido, como éxito más importante, la sostenibilidad del proyecto, basada en la reintroducción en el "sistema" como docentes de aquellos que han seguido una formación, la compartición y reutilización de recursos formativos y la replicación de grupos de voluntarios virtuales.

Por una parte, sólo si los discentes se convierten en docentes y reproducen el proyecto se garantiza que la disponibilidad de docentes aumenta y que el saber se expande y puede ir evolucionando, adaptándose a las necesidades reales de los destinatarios de la formación. En proyectos de cooperación al desarrollo, en los que el voluntariado tiene un índice elevado de rotación, tener preparado un "recambio" se hace esencial: no habrá nadie que esté tan motivado y, al mismo tiempo, que conozca tanto el proyecto de formación, en lo que respecta a sus puntos fuertes y a sus debilidades, como aquella persona que acaba de recibir una formación para convertirse en este formador. Además, al incorporarse activamente, ayuda a reforzar o paliar el proyecto, según sea el caso.

Por otra parte, la concepción de los recursos formativos –especialmente los materiales– como módulos independientes intercambiables y recombinables permite alcanzar economías de escala y altos niveles de eficiencia en la parte sin duda más laboriosa de la formación virtual. Muchos cursos se han construido partiendo de pequeñas modificaciones de materiales existentes, ya sea personalizándolos con contenidos nuevos o bien recortando aquello que no convenía porque ya se había superado o por falta de tiempo en planes formativos muy cortos.

Finalmente, el esquema que incorporan los voluntarios virtuales a los ciclos formativos y, posteriormente o paralelamente, los equipos de trabajo con responsabilidades prácticas permite, como en el caso de los discentes convertidos en docentes, replicar el modelo a largo plazo y, en el mejor de los casos, ampliar el público objetivo con un mayor número de cursos y ediciones en marcha.

El hecho de que tanto equipos como aulas de estudiantes estén compuestos por expertos en aprendizaje virtual, y el trabajo colaborativo de la universidad, voluntarios virtuales y personal de las ONG, enriquece al máximo el resultado final y hace que, a la larga, unos y otros puedan adoptar los roles que inicialmente les eran más ajenos.

12. Algunos ejemplos prácticos

12.1. Formación de formadores de la Cruz Roja Española

Con un objetivo específico de dar conocimientos básicos sobre metodología y aplicaciones de la formación virtual a todos los responsables de formación de la Cruz Roja Española en todo el territorio español, lo que se pretendía a medio o largo plazo era la gradual incorporación (o sustitución) de la formación virtual en los programas de formación presencial y formación a distancia de voluntarios y simpatizantes de la Cruz Roja. Entre los motivos, estaba la posibilidad de hacer más ediciones, de hacer llegar la formación a un público más amplio (por motivos de movilidad o motivos de disponibilidad de tiempo), de aprovechar economías de escala, etc.

En primer lugar, los cursos se hicieron exclusivamente con voluntarios del programa de la UOC Cooperación, a los cuales más adelante se añadió personal de la Cruz Roja Española para incorporar contenidos específicos sobre la organización.

12.2. ESF: Tecnologías aplicadas al desarrollo humano: cursos básicos y máster

Con el objetivo de sensibilizar a la población –especialmente en el sector de la ingeniería– sobre las posibles aplicaciones de la tecnología en el desarrollo humano (energía, recursos naturales, etc.), Ingeniería Sin Fronteras Cataluña (ESF) puso en marcha una batería de cursos virtuales que iban desde meras iniciaciones a la temática, de corta duración y sin titulación, hasta un máster de dos años de duración y titulación oficial de la Universitat Oberta de Catalunya.

Puesto que ESF ya disponía de los expertos en contenidos y docentes en formación presencial, el trabajo se centró sobre todo en la formación de las personas mencionadas en el nuevo canal de formación, la virtualidad, y en la producción de materiales didácticos multimedia realizados de manera compartida por voluntarios de la ONG y por el equipo técnico de la universidad.

12.3. Absoo: compartir para educar

Si se entiende la educación como una de las herramientas de desarrollo más potentes, y después de una serie de proyectos de provisión de infraestructuras de tecnologías de la información y la comunicación (ordenadores, servidores, conectividad, periféricos, etc.), la Fundación IWith impulsó el proyecto "Absoo: compartir para educar" con la finalidad de hacer una formación (virtual) de calidad a formadores de primaria y secundaria de zonas rurales de Guatemala, México y la República Dominicana.

A diferencia de los dos proyectos anteriores, en los que el público objetivo y las metas estaban claramente definidos, en este caso hubo una ingente tarea de definir con el máximo de detalle las necesidades de la población beneficiaria del proyecto, establecer el mejor itinerario de desarrollo curricular para esta población y fijar una serie de objetivos intermedios para alcanzar el objetivo final más etéreo de "dar una formación a los formadores".

Pasada esta primera fase, hubo una serie de formaciones en introducción a la ofimática, Internet y la formación virtual y, finalmente, se dotó de becas a los estudiantes más excelentes para que pudieran continuar cursos de la universidad abierta de verano sobre diferentes disciplinas. El diseño curricular, el diseño instruccional de los diferentes cursos, la producción de materiales didácticos y la impartición de la docencia los llevaron a cabo equipos multidisciplinares provenientes de todos los ámbitos (estudiantes, docentes, personal de gestión) de la universidad.

Bibliografía

Referencias bibliográficas

Compumentor (2001). *Working with Technical Volunteers: A Manual for Nonprofit Organizations*. San Francisco: CompuMentor. Recuperado el 25 de julio del 2005 de <http://www.techsoup.org/products/downloads/TechVolMan2001v1.2.pdf>

Coordinadora de ONG para el Desarrollo - España (2005). *Informe de la CONGDE sobre el sector de las ONGD 2004*. Madrid: CONGDE. Recuperado el 9 de junio del 2005 de <http://www.congde.org/CONGDE2004.pdf>

Cravens, J. (2005). *Myths About Online Volunteering*. Recuperado el 9 de mayo del 2005 de <http://www.coyotecomunications.com/volunteer/ovmyths.html>

Ellis, S. J. y Cravens, J. (2000). *The Virtual Volunteering Guidebook*. Palo Alto: Impact Online.

Franco, C. (Coord.). (2002). *¿Conectadas? Las ONG Españolas en la red*. Barcelona: Fundació Un Sòl Món.

Hawkins, R. J. (2002). Ten Lessons for ICT and Education in the Developing World. En G. Kirkman (Ed.), *The Global Information Technology Report 2001-2002: Readiness for the Networked World*.

ISOPH (2004). *e-Learning in Nonprofits and Associations*. Washington: ISOPH.

Monge Benito, S. (2003). *¿Es aplicable el modelo de producción del software libre a contenidos educativos?*. Leioa: Universidad del País Vasco. Recuperado el 27 de octubre del 2004 de http://spdece.uah.es/papers/Monge_Final.pdf

Nilles, J. (1998). *Some Common and Not So Common Telemwork/Telecommuting Questions*. Recuperado el 21 de abril del 2005 de <http://www.jala.com/faq.php>

Npower (2001). *Technology Literacy Benchmarks for Non-Profit Organizations*. Seattle: Npower.

Peña López, I. (2001). *La coordinación y el trabajo en red. Gestión de las ONG, proyectos y formación webcéntricos: el Campus for Peace*. Barcelona: UOC. Recuperado el 1 de mayo del 2005 de <http://www.uoc.edu/web/esp/art/uoc/pena1201/pena1201.html>

Peña López, I. (2002). Cooperación y Voluntariado en red y en la Red. En Cáritas Española (Ed.), *Documentación Social*, 129, Trabajo en Red (pp. 187-203).

Peña López, I. (2004). Voluntariado Virtual para e-Learning Solidario. *ICTlogy*. Recuperado el 23 de diciembre del 2004 de http://www.ictlogy.net/articles/20040611_www.ictlogy.net_online_volunteering_elearning_esp.pdf

Peña López, I. (2005). e-Learning for Development: a model. *ICTlogy*. Recuperado el 4 de julio del 2005 de http://www.ictlogy.net/ictlogy/articles/ismael_pena_elearning_for_development.pdf

Universitat Oberta de Catalunya (2005). *Memòria de Cooperació 2003-2004*. Barcelona: UOC. Recuperado el 12 de junio del 2006 de http://www.uoc.edu/cooperacio/memoria/uoc_cooperacio_2003_2004.pdf

Universitat Oberta de Catalunya (2006). *Memòria de Cooperació 2004-2005*. Barcelona: UOC. Recuperado el 12 de junio del 2006 de http://www.uoc.edu/cooperacio/memoria/uoc_cooperacio_2004_2005.pdf

