

**COMUNITAT VIRTUAL DE  
FORMACIÓ PELS  
CAPS DE MISSIÓ (HoM) |  
COORDINADORS MÈDICS (MedCo)  
DE METGES SENSE FRONTERES**

Marc Parera i Argerich

TFM/PFM UOC

2011/2012

Barcelona

Itinerari: DIS- DOC

# INDEX

<b>0. Resum executiu</b>	<b>pàg.3</b>
<b>1. Introducció</b>	<b>pàg.6</b>
<b>2. Contextualització</b>	<b>pàg.8</b>
2.1. Marc conceptual	pàg.8
2.2. Dades de la institució	pàg.8
<b>3. Justificació del projecte</b>	<b>pàg.10</b>
3.1. Utilitat i valor del projecte	pàg.10
3.2. Viabilitat	pàg.10
<b>4. Objectius generals i específics</b>	<b>pàg.12</b>
<b>5. Planificació i calendari</b>	<b>pàg.13</b>
<b>6. Anàlisis</b>	<b>pàg.14</b>
6.1. Pla d'anàlisi de necessitats	pàg.14
6.2. Instruments emprats	pàg.14
6.3. Anàlisi pedagògica	pàg.15
6.3.1. Contingut de formació	pàg.15
6.3.2. Comunitat virtual	pàg.17
6.3.3. Anàlisi del grup diana	pàg.17
6.4. Anàlisi tecnològica	pàg.18
6.4.1. Anàlisi tecnològica	pàg.18
6.4.2. Anàlisi econòmica	pàg.19
6.4.3. Anàlisi dels recursos humans	pàg.19
<b>7. Disseny</b>	<b>pàg.21</b>
7.1. Consideracions pedagògiques	pàg.21
7.1.1. Objectius	pàg.21
7.1.2. Enfocament teòric	pàg.22
7.1.3. Estructura o planificació general	pàg.26
7.1.4. Contingut	pàg.28
7.1.5. Disseny de l'avaluació	pàg.43
7.2. Consideracions tecnològiques	pàg.47
7.2.1. Plataforma i interfície gràfica	pàg.47
7.2.2. Eines d'interacció/comunicació	pàg.48
7.2.3. Eines de treball	pàg.48
7.3. Consideracions organitzatives	pàg.49
<b>8. Desenvolupament</b>	<b>pàg.50</b>
8.1. Concreció del producte final	pàg.50
8.2. Estratègies d'implantació	pàg.51
8.3. Informe d'implantació i posada en marxa	pàg.52
8.4. Viabilitat i qualitat de la implantació	pàg.54
8.5. El procés de desenvolupament	pàg.55
8.6. Dades d'accés	pàg.57
<b>9. Implantació i Avaluació</b>	<b>pàg.58</b>
9.1. Proposta d'implementació pilot i avaluació	pàg.58
9.2. Descripció de la implementació i avaluació	pàg.59
9.3. Resultat de l'avaluació del procés	pàg.62
<b>10. Conclusions</b>	<b>pàg.63</b>
<b>11. Bibliografia</b>	<b>pàg.66</b>
<b>12. Certificat de pràctiques</b>	<b>pàg.67</b>
<b>14. Annexos</b>	<b>pàg.68</b>
Annex 1. HoM MedCo Training Programm	pàg.68
Annex 2. Powerpoint MSF del projecte	pàg.90
Annex 3. Entrevistes - Questionaris	pàg.91
Annex 4. Perfil de treball dins MSF	pàg.95
Annex 5. Conveni de pràctiques UOC-MSF	pàg.97

## **0. Resum executiu**

El projecte descrit en aquest memòria, consisteix en la **creació d'una comunitat virtual de formació** pels Encarregats de Misió (Head of Mission, HoM) i Coordinadors Mèdics (MedCo), dos perfils de treball concrets de l'organització Metges Sense Fronteres (MSF).

La proposta formativa s'emmarca dins d'un projecte de formació de MSF que combina presencialitat i virtualitat en tres etapes diferents en el seu desenvolupament. Primer es porta a terme una formació virtual, segon es realitza una formació presencial a la seu de Barcelona i per últim es conclou el curs mitjançant la formació virtual un altre cop.

La meua proposta es correspon al primer bloc de formació virtual, que es va iniciar el passat 19 de Desembre del 2012 i durarà fins al 10 de Febrer del 2013. Alhora la comunitat servirà també com a entorn per desenvolupar, més endavant, la última part de la formació.

Per portar a terme la proposta de formació he escollit el model de disseny institucional ADDIE.

Per l'anàlisi, el primer que calia saber era informació sobre aquesta organització internacional i el seu l'interès de per desenvolupar aquest projecte. Mitjançant la comunicació amb el tutor extern, entrevistes, qüestionaris i vària documentació facilitada per la coordinadora del projecte, he pogut obtenir la informació referent als elements pedagògics, tecnològics, econòmics i humans per poder saber quin és l'estat en que l'organització afronta aquest projecte.

El projecte general de MSF neix de les debilitats detectades en els actuals programes de formació que no cobreixen les necessitats dels dos perfils.

El meu objectiu principal correspon al disseny tecnopedagògic i desenvolupament de la comunitat virtual pels HoM i MedCo, que aculli una proposta formativa on-line per 30 persones de mitjana edat i de diferents nacionalitats del món que es formaran en continguts específics relacionats amb la gestió i l'estratègia en situacions d'emergències mèdiques.

En iniciar el disseny del projecte, m'he guiat en funció de les necessitats anteriors i dels objectius generals resultants dels anàlisis. He dividit aquesta fase en tres àmbits; pedagògic, tecnològic i organitzatiu.

He enfocat la comunitat seguint el model i la metodologia socioconstructivista-connectivista, fent especial èmfasi als vuit principis que estructuraven aquesta teoria i als canvis de rols que s'estableixen entre els alumnes i els formadors.

La comunitat virtual d'aprenentatge s'ha dissenyat per ser un espai virtual que permeti establir lligams entre els seus membres, que fomenti la comunicació i interrelació entre ells mitjançant tot tipus de practiques i tasques d'aprenentatge, ja siguin de formació al principi o informals més endavant. Per tant, en el seu disseny he tingut en compte una configuració de tecnologies, eines 2.0, MDM i d'espais que permetin desenvolupar practiques en línia.

L'entorn utilitzat ha estat el Moodle de l'organització, anomenat MSF e-campus i he procurat que sigui primerament intuïtiu, fàcilment navegable i agradable a la vista. La comunitat la conformen varis apartats que faciliten el desenvolupament tant de practiques formals com informals.

Pel que fa al disseny de l'avaluació l'he centrat en dues dimensions d'anàlisi; la tecnològica i la pedagògica. La part tecnològica s'orienta a la valoració del grau d'adequació dels elements i de la plataforma tecnològica. La part pedagògica respon a dues finalitats; l'avaluació formativa i la sumativa.

Durant el disseny és essencial la comunicació entre el producte que espera la organització i el que tu tens previst desenvolupar. He comprovat que totes aquelles parts que no han estat concretades clarament en el disseny, han estat susceptibles de patir diverses interpretacions i han suposat petits entrebancs en el seu desenvolupament.

En la fase de desenvolupament, el procés planificat s'ha vist alterat per molts factors, la majoria referents a les últimes decisions de l'equip de formació MSF sobre el contingut i l'estructura general. Aquest fet ha comportat una constant actualització de tot el treball que es realitzava i que no havia estat contemplat en el disseny.

Això ha provocat que el producte no pogués estar totalment desenvolupat per la data de la seva entrega i per tant s'ha fet efectiu per parts, és a dir, mostrant el contingut en dues parts; una abans de les vacances de Nadal i l'altra després d'aquestes.

Així doncs he seguit en la tasca de desenvolupament del producte durant les últimes dates de desembre per tal d'enllestir la segona part i complint amb el compromís que tinc amb l'entitat MSF.

També he de dir que ha estat útil seguir la pauta o informe de planificació pel procés de desenvolupament, si bé en alguns punts hi he dedicat més temps del previst, l'execució del desenvolupament en si ha seguit l'ordre establert.

Per fer efectiva la implementació del projecte s'ha seguit una tasca de comprovació i supervisió mitjançant accions de manteniment, revisió, administració i de suport tècnic i didàctic.

Un cop el projecte tenia el vist-i-plau, s'ha posat en marxa segons el previst. Dues fases d'entrega i finalment amb el contingut totalment disponible pels estudiants. La última notícia és que s'ha produït un canvi en l'allotjament del MSF e-campus cap a un nou servidor, millor que l'anterior.

Per fer-ne una avaluació encara no dispo de resultats palpables sobre projecte però la sensació personal és positiva i gratificant.

Com a espai de formació que és la comunitat virtual, ha estat dissenyat per cobrir les necessitats específiques dels perfils HoM i MedCo, i per tant se suposa que complirà amb la seva funció.

Com a comunitat en si, disposa dels elements que han de permetre als usuaris establir-hi relacions per seguir la interacció després de l'etapa de formació. Anteriorment no es disposava d'aquest espai per aquests dos perfils, ara l'espai ha estat desenvolupat però no es pot conèixer la continuïtat dels usuaris en el seu ús quotidià.

La formació ha estat enfocada cap a la interacció entre els membres però establir-hi lligams professionals i seguir endavant amb l'espai virtual dependrà de la utilitat que li vulguin donar.

## **1. Introducció**

Anteriorment havia realitzat una proposta de projecte relacionada amb l'assignatura d'educació per la ciutadania de cicle superior de primària. L'objectiu tractava en virtualitzar una part de l'assignatura per realitzar-la semipresencialment. Com que no vaig trobar centre escolar on posar en pràctica el projecte, la UOC es va encarregar de trobar-me una organització on poder desenvolupar el projecte. No obstant, al no tractar-se d'una escola, la temàtica de la proposta que havia desenvolupat no ha servit. L'organització assignada per la UOC és l'ONG "Metges sense fronteres", a partir d'ara MSF.

L'organització em va situar en un projecte e-learning real que pretén la formació d'un perfil de persones que treballen en missions d'aquesta organització. Aquesta proposta formativa general té coma objectiu la formació dels Encarregats de Misió (Head of Mision, HoM) i Coordinadors Mèdics (MedCo). Es pretén formar el personal en les competències necessàries per desenvolupar aquest rol específic en les diferents missions sobre el terreny.

S'ha observat que la formació a distància o semipresencial, del personal empleat en la organització i encarregat de portar a terme missions sobre el terreny, sortia més econòmica que no pas desplaçar el treballador fins a la seu més propera per formar-los únicament de forma presencial.

Des de fa dos anys s'aposta per crear continguts de formació semipresencials i virtuals en aquesta línia.

La proposta formativa combina la presencialitat i la virtualitat en tres etapes diferents en el seu desenvolupament. Primerament es porta a terme una formació virtual per activar i avançar els coneixements. Seguidament es realitza una formació presencial de dues setmanes a la seu de Barcelona. Per acabar es conclou el curs mitjançant la formació virtual un altre cop.

Aquestes fases són desenvolupades per diferents departaments de l'organització, i en la part presencial no hi entraré. El meu projecte anirà centrat en la **creació d'una comunitat virtual de formació** en dos perfils de treball de l'organització MSF.

Per portar a terme la proposta de formació s'ha escollit el model de disseny institucional ADDIE.

La memòria està estructurada per apartats que corresponen a la seqüència temporal de desenvolupament del projecte en si. La primera part és introductòria i de contextualització, les següents s'estructuren segons cadascuna de les fases del model esmentat, conclouent-ho amb les conclusions, referències bibliogràfiques i finalment, el certificat de pràctiques i els annexos.

## **2. Contextualització. Descripció de l'escenari d'actuació.**

### **2.1 Marc Conceptual**

En el pas d'una formació presencial a semipresencial o blended, estem realitzant una modificació substancial dels rols del triangle interactiu. Començant per la figura del formador, que esdevé un acompanyant i guia del procés per tal d'ajudar al personal que es pretén formar i solventar els problemes que els suposi, tant en el canvi de paradigma com en el contingut. Els que seran formats s'iniciaran a experimentar per si mateixos en la formació a distància i a col·laborar amb els altres per tal de construir el seu coneixement específic, que no els serà merament transmès.

### **2.2 Dades generals i específiques de la institució**

Metges sense fronteres (MSF) és una organització no governamental fundada a França l'any 1971 per un grup de metges. L'organització va ser fundada a partir de la idea que tothom té dret a una assistència mèdica, independentment de la seva nacionalitat.

A diferència d'altres organitzacions de solidaritat internacional, l'ajuda que ofereix MSF no pretén transformar la societat, sinó superar un període crític, per aquest motiu les intervencions sobre el terreny són limitades en el temps.

El compromís humanitari de MSF és desinteressat i sense ànim de lucre, respectant els següents principis:

- Humanitat. Assegurar un tracte humà digne cap a qui rep l'assistència.
- Imparcialitat. Assistir els més necessitats amb un esperit universal i sense cap tipus de discriminació per raça, religió o ideologia política.
- Independència. L'ajuda que ofereix MSF ha de quedar fora de les pressions i interessos polítics, militars, religiosos o econòmics.
- Neutralitat. Les accions d'ajuda no han de pretendre cercar per si soles un tracte hostil cap a les parts ni afavorir-ne cap.
- Accés lliure i independent. Cap a les poblacions amb situacions de crisi.
- Avaluació imparcial. Sobre les necessitats de les poblacions que reben assistència.



- Universalitat i proporcionalitat. De les ajudes en funció de les necessitats detectades.
- Lliure elecció de les accions i mitjans. Alhora de oferir l'assistència.
- Responsabilitat, supervisió i control. De l'assistència oferta.

La major part dels seus fons provenen de les aportacions de més de 3,8 milions de socis i col·laboradors en tot el món. Aquesta independència financera permet decidir on i quan és necessari intervenir, sense acceptar cap tipus de pressió, de cap tipus, que pugui condicionar l'ajuda.

Cal esmentar que tenen més de 2.000 treballadors internacionals treballant sobre el terreny que col·laboren amb 20.400 professionals més, contractats localment. En aquest aspecte cal destacar el compromís amb les poblacions on ofereixen assistència, com també la seva formació i desenvolupament dintre de l'organització.

Pel que fa a Espanya, la seu central de MSF es troba a Barcelona. Actualment de la seu de Barcelona en depenen unes 2.000 persones que hi treballen en diferents àmbits. La seva localització es troba ubicada al carrer Nou de la Rambla número 26.

La persona responsable de les pràctiques es diu José Manuel Lorente. Ocupa el càrrec de e-learning Project Manager, situat jeràrquicament per sobre la meua posició de treballador en pràctiques. És l'encarregat de la secció de formació i d'e-learning d'aquest projecte que MSF pretén desenvolupar pels seus treballadors.

La nostra tasca és desenvolupar una comunitat virtual que incorpori una proposta de formació en línia, amb les 5 persones més que treballen en aquest projecte en diversos àmbits (coordinació, operacional, mèdic, pedagògic i formació). El projecte es porta a terme cooperativament entre totes les parts. Cadascuna desenvolupa el seu rol però el treball cooperatiu i col·laboratiu és imprescindible al tractar-se d'un projecte d'empresa d'aquestes magnituds.

Respecte l'ús de les TIC en la organització, cal destacar l'interès de MSF per créixer en formació virtual i a distància, com n'és exemple aquest projecte. En l'apartat anàlisi es contempla com s'utilitzen les noves tecnologies que disposa l'organització.

### **3. Justificació del projecte**

#### **3.1 Utilitat i valor per a l'organització**

La necessitat de desenvolupar aquest nou programa de formació pels HoM i MedCo, va ser identificada per les debilitats detectades en els actuals programes de formació. Aquestes debilitats eren les següents:

- El pla d'estudis i els continguts actuals tenen una estructura i un nivell similar als plans dels cursos de formació sobre el terreny, i no tenen en compte respostes per les necessitats de formació, més específiques, dels HoM i MedCo.
- Els mètodes de formació no estan donant suport al desenvolupament d'habilitats pràctiques i competències clau requerides per a cada perfil.
- L'avaluació dels cursos i la retroalimentació proporcionada pels participants del curs revela que cursos actuals estan sota de les expectatives i es perceben com no adequats per satisfer les seves necessitats de formació.

A més de superar aquestes debilitats, el nou curs de formació també pretén cobrir les bretxes de formació detectades en els dos perfils. Aquestes són manca de visió estratègica i capacitat de planificació, supervisió de projectes i deficient orientació cap a la qualitat i gestió d'equips pobres. D'aquesta manera es pretén reforçar i enfortir la formació inicial oferta per desenvolupar cada rol.

La integració d'ambdós perfils en una sola unitat de formació rau en la necessitat d'enfortir la comprensió i enfocament mèdic dels HoM, juntament amb la necessitat dels MedCos per reforçar la seva participació activa en la definició i gestió de les activitats de la missió.

#### **3.2 Viabilitat**

Aquest projecte de formació ha estat pensat per cobrir unes necessitats específiques que s'havien detectat en la formació d'un personal concret de la

institució. Significa que és un projecte que neix en conseqüència d'una necessitat real. L'objectiu principal d'aquesta proposta és millorar l'actual formació, del que se'n sobreentén que ja disposa de la informació d'una proposta antiga i per tant no es parteix de zero. Això comporta una reducció important de les possibles incerteses i incògnites inicials i alhora certa garantia d'èxit.

Per repartir el treball d'aquest projecte en el temps, s'ha disposat de manera escalada, per facilitar que tots els àmbits tinguin clar en cada moment la seva tasca, situar-se en el calendari i no perdre de vista la data definitiva d'entrega. Aquesta forma visual permet a l'equip de treball del projecte ser constants en el seu desenvolupament. (veure apartat "Planificació").

Pel que fa als recursos econòmics, materials i humans, no en falten, com s'analitza més endavant.

Els recursos materials principals ja existeixen, i per tant es poden aprofitar per la nova proposta. No obstant, per aquells nous recursos necessaris, es disposen suficients recursos econòmics per aconseguir-los.

També cal esmentar algunes possibles limitacions que pot tenir el projecte. Primerament, la principal problemàtica en que pot caure aquest projecte, de la comunitat virtual, és no poder cobrir les demandes dels participants. Caldrà fer un disseny tenint en compte la utilitat que la plataforma virtual haurà d'oferir segons les necessitats de formació detectades.

També pot ser que no aconseguixi donar accés a tots els participants. Un sol usuari sense connexió serà un impediment per la formació prèvia a la presencial, i per tant s'haurà de contemplar com es pot assegurar que tots els candidats puguin disposar de connexió a la línia.

El fet d'utilitzar la plataforma actual de la organització, impedeix experimentar amb plataformes més modernes i amb elements visuals més atractius. No obstant, es provarà d'aconseguir una plataforma el més agradable que es pugui i que sigui fàcilment intuïble pels participants.

#### **4. Objectius generals i específics del projecte.**

La comunitat virtual d'aprenentatge s'interrelaciona amb projecte general de formació, i per tant es necessari no perdre de vista l'objectiu general del projecte.

L'objectiu principal consisteix en dissenyar i implementar un programa blended de formació per donar suport a la preparació del personal que serà nomenat HoM i MedCo, centrant-se en el desenvolupament de capacitats de lideratge i de gestió estratègica dels dos perfils, garantint l'adequada integració de perspectives mèdiques i enfocaments en la planificació i execució dels projectes i activitats de MSF.

Els objectius específics són aquells que corresponen al disseny tecnopedagògic de la comunitat virtual, i que per tant, esdevenen els meus objectius de treball i els propis d'aquest espai de formació i comunicació.

Aquests són:

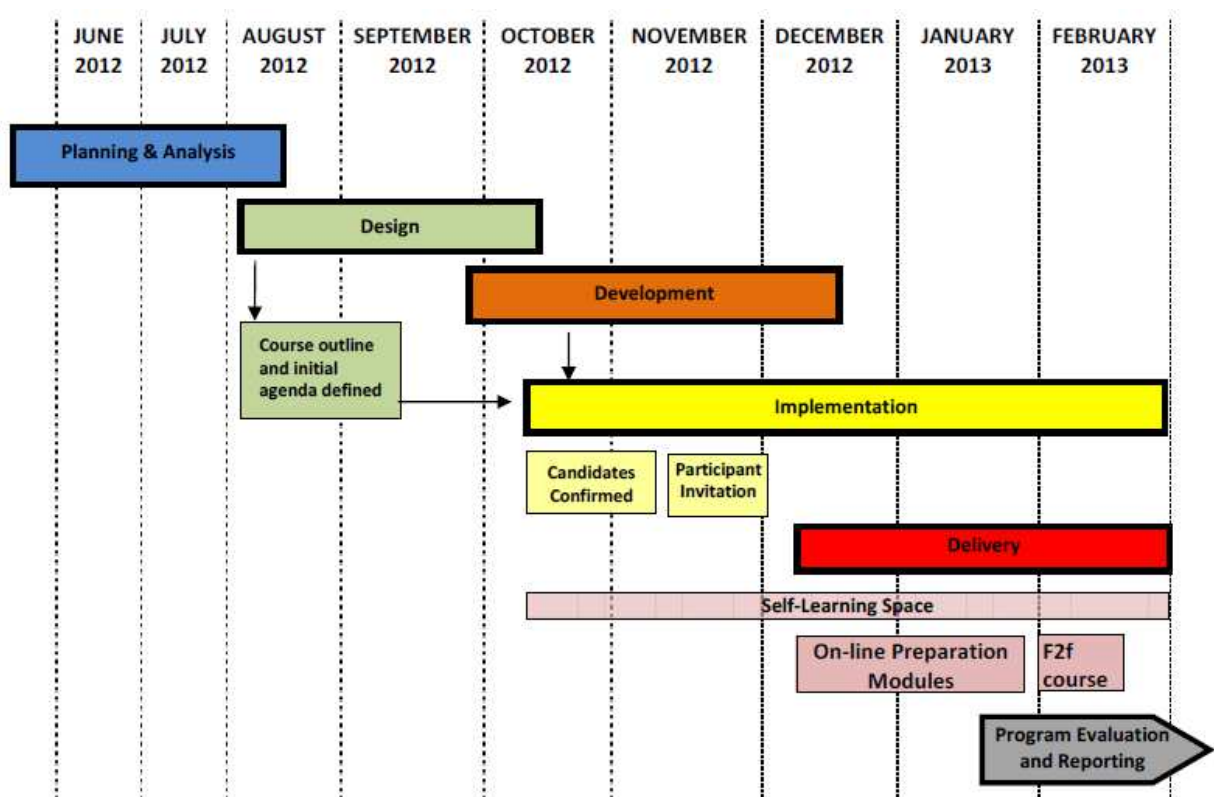
- Analitzar els diferents aspectes relacionats amb el perfil dels HoM i MedCo tenint en compte l'actual formació.
- Creació d'una comunitat virtual pels HoM i MedCo que es complementi amb curs de formació presencial.
- Dissenyar els diferents elements que conformen una comunitat virtual que garanteixi la participació activa dels participants durant la formació, així com la comunicació i col·laboració entre ells.
- Dissenyar els diferents elements que componen l'estratègia de formació a distància en la comunitat virtual; objectius d'aprenentatge, estructura del curs i guió/proposta d'activitats.
- Preparar els participants/candidats pel curs presencial (cara a cara) per avaluar seu el nivell d'entrada i estimular la interacció en línia entre iguals.

## 5. Planificació i calendari de tasques generals

En la següent imatge es pot apreciar el cronograma, o diagrama de Gantt, del calendari de treball establert per la organització MSF. El diagrama de Gantt servirà per gestionar les tasques del projecte, la durada aproximada d'aquestes tasques i les relacions entre elles. D'aquesta manera s'obtindrà la línia estratègica de treball en l'evolució temporal del projecte.

Es pot observar com la fase d'anàlisi es va iniciar i completar durant els mesos d'estiu, des de Juny fins a Agost. La resta de fases s'observa que es desenvolupen a partir del Setembre i fins al Febrer.

Cal destacar que a principis de Desembre ja es fa l'entrega de la part virtual de la proposta formativa, el que significa l'inici de la formació.



## **6. Anàlisi**

### **6.1. Pla d'anàlisi de necessitats**

El primer pas per dur a terme l'anàlisi de les necessitats, per tal de desenvolupar la comunitat virtual pels HoM i MedCo, és partir de les mancances que MSF observa en la formació d'aquests perfils. A més d'analitzar quines són les necessitats detectades, també cal analitzar el grup diana com a objectiu del procés.

Alhora, cal saber l'opinió dels dos perfils en qüestió, per copsar les seves impressions sobre el curs de formació i detectar més fàcilment les debilitats i necessitats.

Un cop determinades les mancances i el grup, cal analitzar el curs de formació i el seu contingut. D'aquesta manera es podrà determinar com haurà de ser la relació entre la comunitat virtual i el curs.

Un cop realitzat l'anàlisi més pedagògic i de necessitats del grup, cal realitzar una anàlisi tecnològica, econòmica i dels recursos humans per poder saber quin és l'estat en que l'organització afronta aquest projecte.

### **6.2. Instruments emprats**

La comunicació amb l'organització, mitjançant el tutor extern, són la font principal per obtenir la informació general sobre la organització i els seus projectes.

Pel que fa a la recollida d'informació sobre el projecte de formació, l'organització em facilita un recull de documents desenvolupats pels departaments d'Operacions i Mèdic sobre l'anàlisi específic de les necessitats de cada perfil; MedCo i HoM, a més d'un esbós del projecte general de formació que es pretén desenvolupar (Annex 1 i 2).

No obstant, també és necessària informació més específica sobre els perfils de formació i formadors i altres recursos de la organització. Aquestes dades es recullen mitjançant una entrevista - qüestionari que s'entrega al tutor per tal que la distribueixi als membres responsables de cada departament (Annex 3).

Segons el diagrama de Gantt del programa, la recollida d'informació general del projecte va ser realitzada per l'organització durant els mesos de Juny, Juliol i

Agost. No obstant, la recollida d'informació particular que realitzo sobre la comunitat virtual d'aprenentatge la porto a terme fora d'aquest termini, per tal de poder desenvolupar l'Informe de necessitats.

**6.3. Anàlisi pedagògica o de les necessitats relacionades amb l'acció formativa**

Els element de la fase d'anàlisi pedagògica corresponents als objectius generals i específics del projecte i la metodologia ja s'han descrit anteriorment. L'anàlisi de les necessitats de formació de la institució també ha estat explicat. Pel que fa a l'anàlisi de contingut, cal distingir entre l'anàlisi del contingut de formació general del curs, on algunes activitats es portaran a terme en la comunitat d'aprenentatge virtual i l'anàlisi del contingut propi de la comunitat virtual.

**6.3.1. Contingut de formació**

El contingut del curs de formació pretén cobrir els coneixements, les habilitats i les actituds necessàries per a l'exercici efectiu de les necessitats clau identificades durant l'etapa d'anàlisi de les necessitats de formació.

Seguidament es mostra la proposta inicial de temes a tractar durant la formació, posteriorment quedarà un xic modificada.

Cada tema es desenvolupa en una o més tasques que donen lloc a una activitat pràctica, o bé, s'aborden d'una manera més teòrica. L'objectiu d'aquestes tasques és desenvolupar les competències claus necessàries.

TEMES PROPOSATS	COMPETÈNCIES QUE ES DESENVOLUPEN
<b><u>Mission Strategy</u></b>	Visió Estratègica
Strategic Framework	Lideratge
Medical Policies and Priorities	Pensament Analític
Medical Humanitarian Ethics	Iniciativa i Innovació
Medical Analysis I	Servei d'Orientació
Medical Analysis II	Compromís amb els principis de MSF
Context Anàlisis	
Advocacy / External Communications	
Operational Research / Innovation	

Mission Policy Definition	
<p><b><u>Emergency Response</u></b></p> <p>Medical Analysis I                  Medical Analysis II                  RHA online                  Emergency Preparation Strategies                  Emergency Interventions</p>	<p>Planificació i Organització                  Pensament Analític                  Comportament Flexible                  Lideratge</p>
<p><b><u>Security Management</u></b></p> <p>Context Anàlisis                  Tailored Online Security                  Security                  Critical Incident                  MedEvac</p>	<p>Seguretat i Gestió de Coneixement                  Planificació i Organització                  Pensament Analític                  Lideratge</p>
<p><b><u>Mission Management</u></b></p> <p>Strategic Framework                  Mission Management Cycle / Operacional                  Platform                  Field-Capital-HQ Dynamics                  Project Management Exercise                  Med.Priorities Implementation Strategies</p>	<p>Visió Estratègica                  Planificació i Organització                  Resultats i Orientació de Qualitat                  Iniciativa i Innovació                  Servei d'Orientació                  Lideratge</p>
<p><b><u>Resources Planning</u></b></p> <p>Pharmacy                  Team Planning                  Finance Budget</p>	<p>Planificació i Organització                  Pensament Analític</p>
<p><b><u>Team Management</u></b></p> <p>HR Strategy                  HRM Role of MedCo / HoM                  Team Planning                  Health in the misión                  MedEvac</p>	<p>Gestió de Persones i Desenvolupament                  Planificació i Organització                  Treball en equip i Cooperació                  Lideratge</p>
<p><b><u>Engagement Networking</u></b></p> <p>Engagement Strategies                  Networking                  Negotiations</p>	<p>Creació de Xarxes de Relacions                  Capacitat per Negociar                  Lideratge                  Consciència Intercultural</p>



Leadership & Influencing Skills	Comportament Flexible
Quality	Resultats i Orientació de Qualitat
Innovation	Iniciativa i Innovació
Accountability	Compromís amb els principis de MSF

### **6.3.2. Comunitat virtual**

Per poder garantir el funcionament i utilitat d'una comunitat d'aprenentatge virtual, s'ha de configurar el total de tecnologies i les seves característiques.

Principalment són els elements de comunicació i participació els que permeten als seus membres relacions col·laboratives i cooperatives en línia.

La plataforma que sostingui la comunitat virtual haurà de ser compatible amb els elements que permetin aquestes relacions.

També és necessari que contingui les eines bàsiques per la comunicació en línia, pròpies de les comunitats virtuals (espai de fitxers, fòrum, xat, correu, perfil, entre d'altres).

Pel desenvolupament d'activitats de formació, és convenient que pugui acollir eines externes que no siguin desenvolupades directament per la plataforma, però que hi siguin compatibles.

Per assegurar la bona estructuració del contingut en la comunitat, aquesta haurà de ser primerament intuïtiva, fàcilment navegable i agradable a la vista pels alumnes que no estan acostumats a treballar amb les TIC.

### **6.3.3. Anàlisi de les necessitats del grup diana**

Els subjectes d'aquest projecte de formació pertanyen tots a la organització MSF de varis països del món (Espanya, Sudan, Jordania, Japó, Equador, República Democràtica del Congo, República Central Africana, Kenya, Alemanya, Senegal i Colòmbia). Són 30 membres de MSF que han estat escollits per desenvolupar el rol de HoM o MedCo. La seva edat es mou entre els 30 i 50 anys. La seva procedència es predominantment europea, encara que també hi ha participants sud-americans, africans, orientals i d'altres orígens repartits per varis països, no necessàriament corresponen al país d'origen.

Tenen poca disponibilitat de temps per realitzar tasques en línia per incompatibilitat de demanda amb el temps del seu treball.

El seu nivell formatiu és alt; la majoria són metges i llicenciats en diferents disciplines. La majoria d'ells són competents digitalment, encara que podem trobar una minoria amb possibles problemàtiques. Tots disposen d'accés a la xarxa, de diferent velocitat, i és possible que hagin experimentat situacions de comunicació i col·laboració en línia, ja sigui formal o informalment. No obstant, aquesta última observació no es pot garantir i cal tenir present que hi poden haver participants que no hi tinguin experiència.

#### **6.4. Anàlisi tecnològica o de les necessitats relacionades amb el desenvolupament del projecte**

Un cop analitzades les necessitats formatives, cal valorar amb quines possibilitats afronta la organització el projecte. Es porta a terme mitjançant un anàlisi dels recursos econòmics, tecnològics i humans.

##### **6.4.1. Anàlisi tecnològica**

L'organització compta amb una sèrie de recursos tecnològics capacitats per acollir la comunitat virtual i les tasques que se'n desprenguin. Aquests són:

- Dos servidors, un de producció i un de proves
- Connexió d'internet ADSL
- Bateria d'ordinadors amb accés a la xarxa per l'ús dels participants durant la formació presencial.
- Ordinadors equipats amb el paquet de producció d'Office.
- Plataforma virtual d'ensenyament-aprenentatge: Moodle i Sharepoint

La plataforma preferida per desenvolupar el projecte és el Moodle de l'organització, anomenat Moodle MSF e-Campus. Aquest Moodle és el que utilitzen ara mateix els usuaris de MSF per la seva formació en línia. Així doncs, la comunitat es crea amb aquesta plataforma. També existia la possibilitat d'utilitzar Sharepoint, encara que no és la prioritària i finalment és descartada.

Es contempla la utilització d'elements tecnològics, digitals i multimèdia durant les activitats de formació com de recursos de programari lliure.

Els aspectes tecnològics relacionats amb l'alumnat ja han estat explicats a l'apartat anterior.

Pel que fa al contingut mèdia, s'haurà de tenir en compte la càrrega de pes de la comunitat. Un gran nombre d'elements multimèdia o una interfície complexa no facilitarà l'accés d'aquells que tinguin una línia de connexió lenta

#### **6.4.2 Anàlisi econòmica**

És del meu coneixement que el pressupost per l'any 2012 per destinar als programes de HoM és de 20.000€ i pels de MedCo és de 15.000€. No obstant, el pressupost total de tot el projecte és aproximadament d'uns 50.000€, això inclou també l'allotjament i els viatges dels participants al programa de formació presencial a la seu de Barcelona.

No hi ha pressupost assignat per la comunitat virtual però es compta amb tots els recursos que actualment funcionen en el MSF e-Campus, desenvolupats per la secció de MSF encarregada de la formació virtual dels projectes.

#### **6.4.3 Anàlisi dels recursos humans**

L'equip docent del projecte està estructurat pels següents membres que formen l'equip de treball i desenvolupen els següents rols:

1. Una cap de projecte:
  - Dissenyar el projecte
  - Control de la qualitat del producte
  - Coordinació de l'equip
  - Control del desenvolupament del projecte: dates, terminis, recursos, etc.
  
2. Dos experts en contingut: Una metgessa i un expert en continguts operacionals.
  - Assessoria tècnica respecte l'àrea de coneixement de la qual en són experts.

- Comunicació amb experts en coneixements específics que es troben dins i fora de la organització.
- Desenvolupament de materials didàctics sota la supervisió del dissenyador institucional (instructiu).

### 3. Un dissenyador institucional i el suport de la UOC.

- Disseny de l'entorn d'aprenentatge
- Assessoria en aspectes relacionats amb el disseny instructiu.
- Desenvolupament de materials d'aprenentatge amb col·laboració d'experts en contingut.
- Disseny de tasques d'aprenentatge.
- Disseny d'objectes d'aprenentatge
- Disseny i selecció de metodologies d'aprenentatge.

Durant la primera fase de formació virtual, serà l'equip d'e-learning del projecte l'encarregat de l'estratègia de formació virtual de l'organització. Dins d'aquest equip hi ha el cap de projecte, el dissenyador i jo mateix com a persona en pràctiques de la UOC. Aquest equip és l'encarregat d'administrar la tecnologia (tech steward) en la comunitat virtual de formació.

En la segona fase del projecte, la fase presencial, serà l'equip del projecte general l'encarregat de portar-ho a terme.

En la última fase virtual del projecte, tornarà a ser l'equip MSF e-Campus l'encarregat de finalitzar la formació en línia i del projecte.

## **7. Disseny**

La comunitat virtual d'aprenentatge ha de ser un espai virtual que permeti establir lligams entre els seus membres. Ha de buscar la comunicació i interrelació entre ells mitjançant tot tipus de practiques, ja siguin de formació al principi o informals més endavant.

Per tant, el seu disseny haurà de tenir en compte una configuració de tecnologies que permetin desenvolupar pràctiques en línia.

No es podran perdre de vista els objectius generals i específics durant el seu disseny, sinó existeix el risc que la comunitat no satisfaci les necessitats i acabi sent una càrrega sense utilitat.

Alhora de realitzar el disseny del projecte, es guia en funció de les necessitats anteriors i dels objectius generals resultants dels anàlisis.

S'ha dividit aquesta fase en tres àmbits corresponents als diferents nivells de disseny; pedagògic, tecnològic i organitzatiu.

### **7.1. Consideracions pedagògiques**

En aquest apartat es defineix l'estructura del curs, el contingut, els materials d'aprenentatge, les activitats, les eines i recursos i els elements relacionats amb la formació en si.

#### ***7.1.1 Objectius***

Ja descrits els objectius del projecte general, la comunitat virtual d'aprenentatge ha d'anar encaminada a promoure aquests objectius que es troben relacionats amb l'ús de les TIC.

1. Assolir coneixements i competències TIC a través de la formació en la comunitat virtual.
2. Potenciar les habilitats socials dels professionals de MSF a través de les eines TIC.
3. Transferir l'ús d'aplicacions i eines telemàtiques als HoM i MedCo.
4. Utilitzar i aplicar les TIC per analitzar, organitzar, planificar i innovar a la seva activitat professional de manera òptima.
5. Potenciar l'aprenentatge autònom i l'adaptació a noves situacions.

6. Consolidar un grup de treball o reflexió per a futurs cursos de formació i/o seguiment de la comunitat virtual.

7. Permetre diferents ritmes de treball a través de l'aprenentatge col·laboratiu i en línia.

### **7.1.2. Enfocament teòric**

#### 7.1.2.1. Model psicopedagògic

En els darrers anys, s'han produït una sèrie de canvis socials i tecnològics que fan replantejar-nos la manera de com s'aprèn i, per tant, incideixen directament sobre l'educació i formació. Aquests canvis són:

- L'augment de l'aprenentatge informal. L'educació formal ja no es considera la gran proveïdora d'aprenentatge. Aquest es pot produir en qualsevol lloc i en qualsevol moment.
- L'aprenentatge es considera un procés continuat que dura tota la vida.
- L'ús que fem de la tecnologia, del nostre abast, està modificant la manera en què processem la informació i entenem el món.
- L'aprenentatge va més enllà de l'individu. Les organitzacions també aprenen.
- Moltes accions que realitzem en l'actualitat estan mediades i necessitades de tecnologia.
- Actualment, és tan important on trobar coneixement com el propi coneixement i la manera d'aconseguir-lo.

Les teories de l'aprenentatge existents ja s'han vist superades per aquests canvis de l'era digital i ha sorgit la necessitat de formular-ne una de nova que inclogui aquesta nova situació: el connectivisme. Aquesta teoria és considerada una evolució natural del constructivisme. El socioconstructivisme és la base teòrica del model pedagògic subjacent de la comunitat virtual, però al estar integrat totalment en un entorn TIC s'hi inclou també el connectivisme.

Segons George Siemens<sup>1</sup>, el connectivisme parteix de la idea que la presa de decisions es basa en fonaments que canvien ràpidament. Contínuament estem

---

<sup>1</sup> Siemens, G. (2004). [Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age](#). (última visita Novembre 2012)

adquirint nova informació i distingir entre quina informació és important i quina no és una habilitat vital. Alhora reconèixer quan una informació altera el model en què ens vam basar per prendre decisions passades és una habilitat crítica.

Segueix la idea que l'aprenentatge ha deixat de ser una activitat només individual i social per passar a ser un procés de connectar nodes o fonts d'informació especialitzats. Les persones contínuament adquireixen nova informació i estan sotmeses a entorns on constantment se'ls facilita aquesta informació. La possibilitat d'establir distincions entre la informació important i sense importància és una habilitat crítica i vital, per així reconèixer quan una informació altera el model mental (o estructures mentals).

En l'aprenentatge connectivista, té un valor molt important la interacció entre els estudiants, per això una pràctica destacada és la creació de comunitats. Aquestes comunitats afavoreixen les necessitats socials dels estudiants i promouen l'intercanvi de coneixement entre els aprenents. La xarxa és el context on es desenvolupen aquestes comunitats que aprofiten els avenços tecnològics per interaccionar, crear i mantenir-se actualitzats.

A partir d'aquesta definició i els vuit principis que estructuraven aquesta teoria (Siemens, G. 2004)<sup>2</sup>, es desprèn que l'aprenentatge pot donar-se dins d'una comunitat virtual. Aquests principis són;

1. L'aprenentatge i el coneixement es donen en la diversitat d'opinions.
2. L'aprenentatge és un procés de connectar nodes o fonts d'informació especialitzats.
3. L'aprenentatge pot donar-se en dispositius no humans.
4. La capacitat de saber més és més crítica que allò que actualment sabem.
5. Nodrir i mantenir les connexions és necessari per facilitar l'aprenentatge continuat.

---

<sup>2</sup> Siemens, G. (2004). [Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age](#). (última visita Novembre 2012)

6. L'habilitat de veure connexions entre àrees, idees i conceptes és una destresa clau.
7. L'actualització (coneixement precís i actualitzat) és la intenció de totes les activitats connectivistes d'aprenentatge.
8. La presa de decisions és un procés d'aprenentatge, en sí mateixa.

En la comunitat virtual l'estudiant s'hi connecta en línia, sense espai físic per la comunitat, sense llibre de text i sense conèixer els seus formadors però la seva formació es portarà a terme gràcies a les eines i la tecnologia dins d'una xarxa social establerta amb diverses connexions i nodes. Les connexions s'estableixen amb els materials d'aprenentatge i amb la resta dels membres de la comunitat.

El connectivisme té la seva raó d'existir en la tecnologia i, en especial, en la xarxa d'internet, que és l'hàbitat natural de la formació connectivista. Tots els recursos que ofereix l'alimenten i l'actualitzen.

#### 7.1.2.2. Metodologia

La metodologia es tracta del mode de relacions i de funcionament que s'estableix a la comunitat virtual. Es recolza en la base de la teoria connectivista i socioconstructivista. Segons les premisses expressades en el punt anterior, les situacions establertes dins la comunitat i les eines utilitzades per la gestió, el suport i l'ensenyament-aprenentatge han de (Bates,T)<sup>3</sup>:

- Fomentar la **comunicació, interacció, interdependència, cooperació i col·laboració** dels seus membres. Per aconseguir la **retroalimentació** freqüent entre tota la comunitat en l'espai virtual.
- Procurar la **participació en grups i el compromís actiu**. El context social dona als integrants del grup l'oportunitat d'establir situacions de formació més complexes i millors que les establertes de forma individual.

---

<sup>3</sup> Bates, T., Duarte, J.M., Martínez, M.J. (N/D) Gestió del canvi: l'e-learning com a estratègia. Universitat Oberta de Catalunya.



- Facilitar l'**autenticitat de les tasques**. És a dir, relacionades amb la realitat i d'interès pels alumnes.
- Establir **connexions amb el món real**. Les noves tecnologies poden proporcionar als alumnes eines excel·lents per a l'aplicació de conceptes en una varietat de contextos, per tant, trenquen amb l'aïllament artificial de supòsits i treballem amb situacions del món real i del context dels HoM i MedCo.

La comunitat virtual no té sentit sense els seus integrants, per tant els membres de la comunitat en són la figura central. Mitjançant les intencions descrites anteriorment, es procurarà que l'alumne desenvolupi un caràcter en línia fonamentat pels següents rols (Jonassen, D. 2007)<sup>4</sup>:

- Actiu
- Constructiu
- Col·laboratiu
- Intencional
- Conversacional
- Contextualitzat
- Reflexiu

De la mateixa manera, el rol del formador o del *tech steward* (encarregat d'administrar la tecnologia, en cas de no ser la mateixa persona) està encaminat a desenvolupar certes competències pel que fa a l'ús de les TIC dins la comunitat (Barberà, E)<sup>5</sup>:

- Facilitador de contingut
- Tecnòleg
- Dissenyador
- Administrador
- Guia del procés d'e-a
- Tutor

---

<sup>4</sup> Jonassen, D. (2007). Processos d'aprenentatge mitjançant les TIC. Del docent presencial al docent virtual: el procés educatiu. 2a Edició. Universitat Oberta de Catalunya.

<sup>5</sup> Barberà, Litwin, Bautista, Forés, Badia et al. (2007): Del docent presencial al docent virtual: el procés educatiu (p. 23), Barcelona. Universitat Oberta de Catalunya.

- Avaluador
- Investigador

### 7.1.3. Estructura o planificació general

La comunitat virtual s'estructura en varis apartats que en configuren la seva totalitat. La intenció és poder cobrir totes les necessitats en que es trobin els participants entre tots els apartats, de manera que no faci falta abandonar la comunitat. Cada bloc, o apartat, fa referència a una utilitat o funció determinada i és independent de la resta d'apartats, com es veu en la següent imatge.



Estructura de la comunitat virtual

#### **7.1.4. Contingut**

Els continguts de formació es porten a terme a través de varies tasques d'aprenentatge dins la comunitat. L'equip de formació del projecte pels HoM i MedCo ha determinat quins continguts o quines parts de cada contingut es desenvoluparan en aquest espai i quins altres en la part presencial.

A continuació es detalla en diferents apartats com ha de ser el curs en general, els materials i les activitats que formen part de la proposta virtual.

Respecte la manera de seqüenciar i dividir el contingut per l'aprenentatge dins dels cursos, es creu necessari que es dissenyin tenint en compte els elements següents per cada unitat o tasca de formació.

- objectius de la unitat
- contingut estructurat
- avaluació
- materials i recursos
- tasques o activitats
- temporització

##### 7.1.4.1. Materials i recursos

Els materials i recursos que s'utilitzen en la proposta se centren principalment en elements mèdia en línia com MDM's (material didàctic multimèdia) o objectes d'aprenentatge. Alguns d'aquests materials estan dissenyats i desenvolupats per professionals de l'educació, altres no, però per les seves característiques poden aportar continguts molt valuosos per la formació. Cal tenir present que els continguts es poden presentar en formats multimèdia en línia; com àudio, vídeo, imatge i text, entre d'altres.

Els recursos TIC i eines de treball, utilitzats en la formació en la comunitat, poden correspondre a eines 2.0 en línia. La majoria permeten la producció de coneixement col·laboratiu. Les eines contemplades són:

- **Gdocs:** Eina col·laborativa de redacció i producció de documents en línia sincrònicament.
- **Wikispaces:** Eina col·laborativa de redacció i producció de text relacionat amb altres textos mitjançant hipervíncles i enllaços. Permet la inserció d'OA (objectes d'aprenentatge) i contingut mèdia.
- **Voxopop:** Eina per produir i compartir enregistraments de veu o qualsevol tipus de gravacions sonores.
- **Mindmaister o Cmaps:** Eina col·laborativa i sincrònica per crear mapes mentals en línia. En el cas de Cmaps la producció és individual descarregant l'alicació.
- **Issuu:** Eina per publicar i compartir documents que disposa d'un format visual avançat.
- **Youtube:** Eina per publicar i compartir vídeos o gravacions en línia.

A més dels següents recursos també es contempla l'ús de blocs i possible documentació procedent de la xarxa.

#### 7.1.4.2. Tasques o activitats

Els criteris de selecció de les activitats d'ensenyament-aprenentatge responen a una concepció connectivista i socioconstructivista.

Les activitats comporten un paper proactiu dels participants i la seva tipologia és variada. Una mateixa activitat pot respondre a diverses funcions. Se'n contemplen **d'iniciació** (per tal de motivar, conèixer les preconcepcions, constatar la utilitat de l'activitat o seqüència d'activitats per a la vida real), de **reelaboració** (reestructuració, qüestionament crític), **d'aplicació** dels nous coneixements a l'àmbit propi i d'extrapolació a d'altres àmbits i de **revisió** del procés seguit o d'adquisició de competències.

S'aposta per un format en disseny de l'activitat anomenat "challenge" o reptes, o simplement tasques d'aprenentatge, tot i que aquestes principalment s'utilitzen en l'aprenentatge de llengües.

L'objectiu d'aquestes tasques d'aprenentatge o reptes és situar al participant en un context real en el que s'ha de resoldre una situació concreta. La tasca respon a una situació que l'alumne es podrà trobar en el futur dins el seu àmbit. La funció d'aquest tipus d'activitats és aplicar solucions motivadores que afavoreixin l'aprenentatge i no desvinculin els coneixements de la realitat.

A més de les activitats formals, la comunitat també permet realitzar activitats de caràcter més informal però que poden ser d'importància pels participants o fins i tot sorgides dels propis participants. Algunes de les activitats d'aquest estil que es poden desenvolupar podrien ser trobades en línia, accés a coneixement d'experts, conversacions i debats informals, compartir experiències individuals, comunicació d'afers diversos, entre d'altres. Aquest coneixement tàcit no s'acostuma a contemplar i pot suposar un gran volum, segons la relació de la comunitat.

#### 7.1.4.3. Concreció de les activitats del curs

En aquest apartat es concreta l'estructura del curs de formació en línia i el seu contingut en la fase OL1.

Les sigles OL1 signifiquen Online 1, que vol dir que la formació és produïda abans que la formació F2F "Face to Face". Encara que és aconsellable que les activitats es desenvolupin per aquest ordre en que apareixen (A, B, C, etc.), no existeix un ordre cronològic estricte per tal de desenvolupar-les, sempre i quan es compleixi el termini de formació que marca cada bloc OL1.

**Formació OL1** – 17/12/2012 al 10/2/2013 (MSF + Projecte de pràctiques)

**Formació F2F** – 11/02/2013 al 22/02/2013 (MSF)

**Formació OL2** – 22/02/2013 endavant (MSF)

<b>INTRODUCTION</b>	<b>3h</b>	<b>3h</b>	
<b>Week 1. 2012.12.18 - 2012.12.23</b>	<b>3h</b>	<b>3h</b>	
Learning Activities <a href="http://aulavirtual.msf.es/moodlemsf/course/view.php?id=106">http://aulavirtual.msf.es/moodlemsf/course/view.php?id=106</a>	HoM	MedCo	Comments
<b>1. Welcome &amp; Online Course Introduction</b>	<b>1h</b>	<b>1h</b>	
<b>A. COURSE PRESENTATION.</b>	15'	15'	
<b>B. e-COURSE INSTRUCTIONS.</b>	15'	15'	
<b>C. FORUM: PRESENTATION, EXPECTATIONS AND CONTRIBUTIONS.</b> Post a message in this forum explaining: <ul style="list-style-type: none"> <li>o Where are you working now as well as which kind of job are you doing</li> <li>o What do you expect from the course, why do you want to participate in it and what will you bring to the group.</li> </ul>	30'	30'	
<b>2. HoM - MedCo: Responsibilities, competencies and interdependencies</b>	<b>2h</b>	<b>2h</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Review both Job Profiles.	30'	30'	
<b>B. TASK AND DISCUSSION.</b> Post a message in a forum explaining the 5 main reasons why HoMs and MedCos have to maintain a good connection with each other.	30'	30'	
<b>C. READING ASSIGNMENT.</b> Review the International Dictionary of Competencies	30'	30'	
<b>F. TASK AND DISCUSSION.</b> Explain what the relevance is of: 1) of Strategic Vision, 2) Innovation, 3) Accountability, 4) Quality, 5) Leadership, 6) Team Management and 7) Quality for your job profile.	30'	30'	

<b>01 MSF IDENTITY AND STRATEGIC FRAMEWORK</b>	<b>6h</b>	<b>7,30</b>	
<b>Week 1. 2012.12.18 - 2012.12.23</b>	<b>3h30'</b>	<b>3h30'</b>	
Learning Activities	HoM	MedCo	Comments
<b>1. MSF: Identity &amp; Values</b>	<b>45'</b>	<b>45'</b>	
<p><b>A. READING ASSIGNMENT &amp; TASK.</b> Review the following documents at the Identity and Principles chapter at the Operations Manual and prepare a power point presentation (maximum 5 slides) explaining key concepts.</p> <p>a) MSF charter.                      b) Chantilly.                      c) La Mancha.                      Upload the final documents to this task</p>	1h	1h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/msf-ocba-identity-and-principles/msf-charter-and-international-agreements/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/msf-ocba-identity-and-principles/msf-charter-and-international-agreements/index.html</a> (Include PDF docs)
<b>2. Strategic Framework</b>	<b>2h30'</b>	<b>2h30'</b>	
<p><b>B. READING ASSIGNMENT.</b> Review the following documents:</p> <p>a) Operational Policy.                      b) Executive Plan.                      c) Operational and Medical Priorities 2013.</p>	1h	1h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/msf-ocba-identity-and-principles/ocba-executive-plan-and-operational-policy/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/msf-ocba-identity-and-principles/ocba-executive-plan-and-operational-policy/index.html</a> (Link es solo para ops policy y executive plan; Include PDF docs)
<p><b>C. TASK.</b> Prepare a concept map where you relate the concepts included at the MSF charter, Chantilly, La Mancha, Executive Plan, Operational Policy and 2013 Priorities                      Upload the final documents to this task.</p>	1h	1h	
<p><b>D. FORUM DISCUSSION.</b></p> <p>Having in mind the documents reviewed in this section, with special focus on the 2013 priorities, what questions would you like to present to OCBA senior management? You can review your colleagues' suggestions and vote for the best questions!</p> <p>Or</p> <p>Which challenges has MSF decided to focus on? (use the above cited documents to answer the question) Are there other challenges that MSF is facing and that are not included in MSF policies, priorities, charter, etc?</p>	30'	30'	

<b>01 MSF IDENTITY AND STRATEGIC FRAMEWORK</b>			
<b>Week 2. 2012.12.24 - 2012.12.30</b>	<b>2h 45'</b>	<b>4h</b>	
<b>Learning Activities</b>	<b>HoM</b>	<b>MedCo</b>	<b>Comments</b>
<b>3. Sexual and Reproductive Health</b>	<b>1h15'</b>	<b>3h 15'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read the SRH Policy and Strategy.	45'	45'	<i>Strategy doc is not finalized yet</i>
<b>B. (MedCo). READING ASSIGNMENT.</b> Read the SRH Core Package.		1h	<i>(Get files from?)</i>
<b>C. FORUM DISCUSSION.</b> Share your doubts/challenges about SRH, comment on other participants' challenges and give your input and help if you can! Your comments and contributions will be taken into account also for the face-to-face session.	30'	30'	
<b>D. (MedCo) Online course for GBV in Emergencies (Optional)</b>		1	<a href="https://extranet.unfpa.org/Apps/GBVinEmergencies/index.html">https://extranet.unfpa.org/Apps/GBVinEmergencies/index.html</a>
<b>E. (MedCo) Online course on Reproductive Health in Emergencies (Optional)</b>		1	<a href="http://misp.rhrc.org/">http://misp.rhrc.org/</a>
<b>2. Nutrition</b>	<b>1h 45'</b>	<b>1h 45'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Review the Nutrition interventions and strategies document.	45'	45'	
<b>B. TASK.</b> Explain in ONE POWER POINT SLIDE and in a BROAD and GRAPHIC WAY the information that you need for designing a nutritional strategy and the steps you need to follow. Upload the final documents to this task	30'	30'	
<b>C. FORUM DISCUSSION.</b> Share your doubts/challenges about nutritional interventions, comment on other participants' challenges and give your input and help if you can! Your comments and contributions will be taken into account also for the face-to-face session.	30'	30'	



<b>02 Understand our Environment</b>			
<b>Week 2. 2012.12.24 - 2012.12.30</b>	<b>5h</b>	<b>3h30</b>	
<b>Learning Activities</b>	<b>HoM</b>	<b>MedCo</b>	<b>Comments</b>
<b>1. Context Analysis</b>	<b>4h</b>	<b>2h30'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read the chapter "Understand our Environment" (section 1, 2, 3,4) at the Operations Manual.	2h	2h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/understand-our-environment/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/understand-our-environment/index.html</a> (Attach pdf)
<b>B. TASK</b> Explain in 15 lines the concept to analyze a context Upload the final documents to this task	30'	30	
<b>F. (HoM). FORUM DISCUSSION.</b> Answer the following questions and debate with your peers: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Should we go to UN meeting and why? (In your mission for example)</li> <li>• What do you think about new actors as information resources (ref to networking; Islamic charities, Chinese, etc.).</li> <li>• <i>Other challenging questions by tutors.</i></li> </ul>	30'		<a href="http://aulavirtual.msf.es/moodlemsf/file.php/60/00_Documents/03_Question/ThePowerof_Questions.ppt">http://aulavirtual.msf.es/moodlemsf/file.php/60/00_Documents/03_Question/ThePowerof_Questions.ppt</a> <a href="http://aulavirtual.msf.es/moodlemsf/file.php/60/00_Documents/03_Question/aopq.pdf">http://aulavirtual.msf.es/moodlemsf/file.php/60/00_Documents/03_Question/aopq.pdf</a>
<b>2. Medical Context Analysis</b>	<b>1h</b>	<b>1h</b>	
<b>A. TASK &amp; DISCUSSION.</b> Make a list with information sources that you are using or would use to perform a medical context analysis. (You can comment on the contributions of your colleagues)	30'	30'	
<b>B. TASK.</b> Indicate (in a Forum?)1 MAIN/BASIC health indicator that you will use to perform a general medical context analysis.			

<b>03. Engagement</b>			
<b>Week 3. 2012.12.31 - 2013.01.06</b>	<b>4h30m</b>	<b>3h</b>	
<b>Learning Activities</b>	<b>HoM</b>	<b>MedC o</b>	<b>Comments</b>
<b>1. Advocacy</b>	<b>2,30 h</b>	<b>1h30'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Section on Advocacy on the Engagement Chapter at the Ops. Manual	1h	1h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/engagement/advocacy/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/engagement/advocacy/index.html</a> <i>Add PDF</i>
<b>B. TASK</b> Based on your experience, associate examples to one of the 5 Red Flags triggering Advocacy responses Upload the final documents to this task	30	30	<i>Recovered task</i>
<b>C. TASK (HoM).</b> Do a presentation summarizing the key issues related to International Law mentioned in the Advocacy Module of the Ops.Manual, and how IL can be used as a Red Flag triggering an Advocacy Response. Upload the final documents to this task	1h		
<b>2. Acceptance</b>	<b>2h</b>	<b>1h 30'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Perception and Acceptance section at the Engagement chapter on Ops. Manual.	1h	1h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/engagement/acceptance-and-perception/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/engagement/acceptance-and-perception/index.html</a> <i>Add pdf</i>
<b>B. TASK.</b> Sum up the factors to consider when analyzing perception and acceptance and give examples of indicators to monitor appropriateness of an acceptance plan. Upload the final documents to this task	30	30	
<b>B. FORUM DISCUSSION. (HoM)</b> Share your doubts/challenges about Acceptance, comment on other participants' challenges and give your input and help if you can!	30'		

<b>03. Engagement</b>				
<b>Week 4. 2013.01.07- 2013.01.13</b>		<b>3h</b>	<b>3h</b>	
<b>Learning Activities</b>		<b>HoM</b>	<b>MedCo</b>	<b>Comments</b>
<b>3. Networking</b>		<b>1h 45'</b>	<b>1h 45'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Networking section at Engagement and "MSF unintentional impact analysis" section at Understanding our Environment at the Ops manual.		1h	1h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/engagement/networking/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/engagement/networking/index.html</a> <a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/understand-our-environment/how-to-analyse-your-context/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/understand-our-environment/how-to-analyse-your-context/index.html</a> Include pdf docs + PDF table for Unintentional Impact
<b>B. FORUM DISCUSSION.</b> Forum to share/give example on why networking is important and describe impact of a bad network.		45'	45'	
<b>4. Negotiation</b>		<b>1h 15'</b>	<b>1h 15'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Ops manual "Negotiating access"		30'	30'	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/engagement/negotiating-access/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/engagement/negotiating-access/index.html</a> Include pdf docs
<b>B. FORUM DISCUSSION.</b> Give examples from your experience of do's and don'ts in a negotiation process and explain.		45'	45'	

<b>04. Security</b>				
<b>Week 5. 2013.01.14 - 2012.01.20</b>		<b>4,5</b>	<b>3h</b>	
<b>Learning Activities</b>		<b>HoM</b>	<b>MedCo</b>	<b>Comments</b>
<b>1. Apply the context analysis tasks needed for Security management</b>		<b>1h 30'</b>	<b>1h</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Security Policy		45'	45'	<i>Insertar link a eSecu (eSecu 0.2 A3).</i>
<b>B. READING ASSIGNMENT.</b> Introduction to Security Management in MSF		15'	15'	<i>Insertar link a eSecu? (eSecu 0.2 A4).</i>
<b>C. FORUM DISCUSSION (HoM)</b> Having a set of CA tools developed (Actors mapping, Who's who, Actors-Groups profile) select one as the most useful to design a Security Plan adapted to your context, and justify your selection. You can also comment on your mates contributions.		30'		

<b>2. Assess a Risk Analysis</b>	<b>1h 30'</b>	<b>30'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Risk Analysis in MSF	30'	30'	<i>Insertar link a eSecu? (eSecu 2.1 A2).</i>
<b>B. READING ASSIGNMENT (HoM)</b> Which Are the Steps to Implement a RA?	15'		<i>Insertar link a eSecu? (eSecu 2.2 A1).</i>
<b>C. FORUM DISCUSSION (HoM)</b> Share your doubts / challenges / experiences about assessing a risk analysis, comment on other participants' challenges and give your input and help if you can! You can also attach a part of a CA you're using or developing and comment.	45'		<i>Insertar link a eSecu</i>
<b>3. Supports the FC in the Project Security management</b>	<b>30'</b>		
<b>A. FORUM DISCUSSION (HoM)</b> Write in forum 2 bullet points per Security Cycle phase with actions HoM can do in each one to support the FC. You can also comment on your mates contributions.	30'		
<b>4. Prepares and responds to a Critical Incident</b>	<b>30'</b>	<b>30'</b>	
<b>A. FORUM DISCUSSION.</b> After having read the CIMP-FV, choose the part you think more important/caught your attention or generated questions and explain why.	30'	30'	
<b>5. Produce the Mission Security Plan</b>	<b>30'</b>		
<b>A. READING ASSIGNMENT (HoM)</b> Read the corresponding part of the Operations Manual.	30'		<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/security-management/standard-msf-ocba-security-plan/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/security-management/standard-msf-ocba-security-plan/index.html</a>
<b>6. Medical Evacuation</b>		<b>1h</b>	
<b>A. MedCo. READING ASSIGNMENT.</b> Read the Medical Repatriation and evacuation policy.		30'	
<b>B. MedCo. FORUM DISCUSSION.</b> Have you ever experienced a medical evacuation? Share eventual challenges you have faced with medical evacuations and comment on other participant contribution.		30'	

<b>05. Response to Emergency</b>			
<b>Week 6. 2013.01.21 - 2012.01.27</b>		<b>4h</b>	<b>4h</b>
<b>Learning Activities</b>	<b>HoM</b>	<b>MedC o</b>	<b>Comments</b>
<b>1. Scan and detect an emergency in a mission</b>	<b>3h</b>	<b>3h</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Ops Manual, response to emergencies, Rapid Health Assessment.	2h	2h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/v.-response-to-emergency/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/v.-response-to-emergency/index.html</a>
<b>B. TASK.</b> Intervention Decision Dialogues	30	30	(see RHA online course).
<b>C. TASK.</b> Review RHA module, prepare ppt explaining RHA concept and 10 priorities			
<b>D. TASK</b> List resources/sources for active scanning	30'	30'	<i>Instead of starting with a forum, participants could upload their answers for the etutor to review/compile and the summary would then be posted in a forum with etutor comments</i>
<b>2. Prepare the mission to respond to an emergency</b>	<b>1h</b>	<b>1h</b>	
<b>A. FORUM DISCUSSION.</b> Identify consequence of not doing well each of the EPP sections and Identify who leads preparation of each section and other key player	1h	1h	

<b>06.A Mission Management</b>			
<b>Week 4. 2013.01.07 - 2012.01.13</b>		<b>4h</b>	<b>3h30m</b>
Learning Activities	HoM	MedCo	Comments
<b>1. Mission Set-up</b>	<b>4h</b>	<b>3h 30'</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Mission Management chapter at Ops.Manual.	1h	1h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/mission-management/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/mission-management/index.html</a> <i>Insert doc</i>
<b>B. READING ASSIGNMENT (HoM)</b> Review MCT members Job Profiles.	30'		<i>Insert docs</i>
<b>C. TASK.</b> Make a graph summarizing the com lines between HQ, Coord, Field, including frequency, mode (phone, skype, visit etc), doc used (sitreps...etc) + com lines down to Top	1h	1h	
<b>D. TASK &amp; FORUM.</b> You arrive to a mission – how can you guarantee that the mission (HoM) / medical activities (MedCo) are working? Describe areas and indicators. You can also comment on your mates contributions.	1h	1h	
<b>E. TASK.</b> Produce a table with the list of key docs + frequency.	30'	30'	<i>If the name of the section is FC support it does not have much sense for MedCos. Could the activity be extended to the Medical team and the support MedCo is supposed to have.</i>

<b>06.B Mission Medical Management</b>			
<b>Week 5. 2013.01.14 - 2012.01.20</b>			<b>5h</b>
Learning Activities	HoM	MedCo	Comments
<b>1. Quality of medicines and supply</b>		<b>1h 30'</b>	
<b>A. MedCo. READING ASSIGNMENT.</b> Review Policy for Procurement of medicines		1h	
<b>B. MedCo. FORUM DISCUSSION.</b> Have you faced in the field any challenge regarding this issue? Share your experience and comment at least in 2 participants' contribution.		30'	<i>(In F2F the facilitator can comment on these challenges).</i>

<b>2. Pharmacy</b>		<b>1h</b>	
<b>A. MedCo. FORUM DISCUSSION.</b> As MedCo you are the last responsible of the management of the Pharmacy in your mission and taking into account the areas you need to supervise (review the supervision chapter of the Pharmacy management manual). Share with your mates in which specific areas (maximum 3) you feel less comfortable, you have less experience or you have more challenges. Comment on 2 other participants' contribution and if possible give them tips (resources, sharing your own experience) on how to deal with it.		1h	<i>Insert Management of Pharmacy MSF 2008</i>
<b>3. Laboratory</b>		<b>45'</b>	
<b>A. MedCo. READING ASSIGNMENT.</b> Read blood transfusion policy.		30'	
<b>B. MedCo. FORUM DISCUSSION.</b> Have you ever had any experience in the field regarding blood transfusion amongst the staff? Do you have any concern regarding this policy? Comment on other participant contribution.		15'	
<b>4. Infection control</b>		<b>45'</b>	
<b>A. MedCo. TASK &amp; DISCUSSION.</b> Field visit: You are going to visit all your projects in your next field visit and you are a bit concerned about the infection control because in the project sitreps you have never seen any mention to that neither in the HIS. Which areas do you need to supervise? How are you going to check it? Which people will you talk with? Comment on other participant contribution.		45'	<i>Include Infection Control Doc?</i>
<b>5. Preventive measures</b>		<b>45'</b>	
<b>A. MedCo. TASK &amp; DISCUSSION.</b> Identify the preventive measures in your current or last mission (or project) and explain which indicators you need to check in the sitrep in order to monitor these activities. Comment on other participant contribution and read the devolution from the specialist.		30'	
<b>C. MedCo. FORUM DISCUSSION.</b> Are you missing any possible effective preventive measure in your current or last mission (or project)? If this is the case explain what is/was the reason or challenge. Comment on other participant contribution.		15'	
<b>6. Hospital management</b>		<b>30'</b>	
<b>A. MedCo. TASK.</b> In a synthetic way: <ul style="list-style-type: none"> <li>List the different types of MSF involvement in hospital structures.</li> <li>List the different responsibilities of MedCo and HoM regarding Hospital Management.</li> </ul> Comment on other participant contribution.		30'	
<b>7. Health in the Mission</b>		<b>30'</b>	
<b>A. MedCo. READING ASSIGNMENT.</b> Read the Staff Health Policy.		30'	

<b>06.C Project Follow-up and Evaluation</b>			
<b>Week 7. 2013.01.28 - 2012.02.03</b>		<b>3h</b>	<b>3h</b>
<b>Learning Activities</b>	<b>HoM</b>	<b>MedC o</b>	<b>Comments</b>
<b>1. Project definition</b>	<b>3h</b>	<b>3h</b>	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Project Definition section at Project Management Chapter in Ops Manual	2h	2h	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/project-management/the-project-planning/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/project-management/the-project-planning/index.html</a>
<b>B. FORUM DISCUSSION.</b> Comment on LogFrame examples	1h	1h	

<b>07. People, Finance and Logistics Management</b>			
<b>Week 8. 2013.02.04 - 2012.02.10</b>		<b>4h</b>	<b>4h</b>
<b>Learning Activities</b>	<b>HoM</b>	<b>MedC o</b>	<b>Comments</b>
<b>1. Human Resources</b>	<b>2h</b>	<b>1h30'</b>	
<p><b>A. Key HR Documents – Reading Assignment and forum discussion</b></p> <p>Read the following documents:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- People Management section at the Operations Manual Chapter “People, log and finance management”</li> <li>- Behavioral Guidelines</li> <li>- MSF as Responsible Employer</li> <li>- Field Staff Integration</li> <li>- HRCo Job Profile</li> </ul> <p>Please share doubts/comments you may have on these documents and its practical implementation in the field</p>	30'		<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/people-finance-and-logistics-management/people-management/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/people-finance-and-logistics-management/people-management/index.html</a>



<p><b>B. Management Skills - Reading Assignment and Forum Discussion</b>  <b>(Waiting documents for reading assignment, on coaching and/or leadership)</b></p>	30'		
<p><b>C. Organizational Structures and Models</b>                  Review Power Point Presentation                  Forum discussion: How to link Organizational Structures and Models with HR/Ops strategy and how it can differ between contexts.</p>	30'		
<p><b>D. Global Capacity</b>  <b>Forum discussion:</b> How do you see the responsibility of HOM/MedCo in guaranteeing/generating MSF global capacity</p>	30'		
<p><b>2. Financial Management</b></p>	<b>1h 45'</b>	<b>1h 45'</b>	
<p><b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Financial Management section at Operations Manual Chapter "People, log and finance management".</p> <p><b>B READING &amp; TASK</b> Review the Financial Guidelines focusing on the indicated chapters and answer the following questions</p> <p><b>B1. Financial planning and monitoring (2.3)</b>                  What do you think is the added value of the budget by activities for your missions? Upload the final documents to this task</p> <p><b>B2. Internal Control (2.4)</b>  <b>FORUM DISCUSSION.</b> Please tell an experience of fraud or mismanagement you have faced in your mission and what would you do today to avoid or limit the fraud? Comment on other participant contribution.</p> <p><b>B3. Grant management: (2.5.1/2.5.2/2.5.3/2.5.4/2.5.6)</b>                  What is the role of the HOM and Medco in the definition of the funding strategy and grant management process?? Upload the final documents to this task</p> <p><b>B4. Role of the Financial Coordinator</b>  <b>FORUM DISCUSSION.</b> As a HoM or Medco, what do you expect from the FinCo? Comment on other participant contribution.</p>	15' 30 15 15 15 15	15' 30 15 15 15 15	<p><i>Include <u>Financial Guidelines file</u></i>  <a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/people-finances-and-logistics-management/financial-management/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/people-finances-and-logistics-management/financial-management/index.html</a></p>

3. Logistics	15'	15'	
<b>A. READING ASSIGNMENT.</b> Read Logistics Management chapter at Operations Manual Chapter "People, log and finance management".	15'	15'	<a href="http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/people-finances-and-logistics-management/logistics-management/index.html">http://tukul.msf.org/ocba-opsmanual/people-finances-and-logistics-management/logistics-management/index.html</a>

Com es pot veure, l'equip de formació d'MSF encara ha d'acabar de completar algun detall específic d'alguna activitat dels últims mòduls.

Actualment no estan tots els mòduls visibles, i aquells últims que no estan acabats es mostren ocults als participants de la comunitat fins les dates properes a la seva realització. En el seu moment, el meu tutor de MSF se'n farà càrrec si quan es resolgui el seu contingut sigui en un període posterior a la meva pràctica en MSF.

### 7.1.5 Disseny de l'avaluació

L'avaluació del projecte de comunitat virtual es centra en dues dimensions d'anàlisi; la tecnològica i la pedagògica.

El quadre següent identifica quins són els elements principals que s'han d'avaluar en propostes d'aquest caire, segons un punt de vista tecno-pedagògic (Marcelo, C. 2005)<sup>6</sup>.



Dimensions per l'avaluació d'accions d'e-learning Font: Marcelo, C. 2005.

<sup>6</sup> Marcelo, Carlos. (2005) Evaluación En E-Learning: Compartiendo Algunas Experiencias. Universitat de Sevilla. (última visita Novembre 2012)  
[http://www.upm.es/innovacion/cd/02\\_formacion/talleres/curso\\_verano\\_calidad\\_elearning/Carlos\\_Marcelo\\_Sevilla.pdf](http://www.upm.es/innovacion/cd/02_formacion/talleres/curso_verano_calidad_elearning/Carlos_Marcelo_Sevilla.pdf)

A l'hora d'avaluar aquest procés ho fem des de les dues vessants.

#### 7.1.5.1. Perspectiva Tecnològica

L'avaluació de la comunitat virtual des d'una perspectiva tecnològica es centra en valorar la qualitat dels elements i de la plataforma tecnològica a través de les quals es porta a terme la proposta. L'avaluació s'orienta a la valoració del grau d'adequació de la seva oferta a les característiques del model de formació, de cara a la seva millora.

En aquesta vessant caldrà analitzar els aspectes tecnològics de la proposta.

Aquests són la plataforma Moodle, com a element central de la proposta i les eines TIC i els materials en línia, com a elements complementaris.

Per fer-ho, s'utilitzaran diversos instruments d'avaluació orientats a determinar la qualitat en funció d'una sèrie de criteris, entre els quals consta la seva accessibilitat i usabilitat per a l'estudiant i el formador, la disponibilitat i potencialitat del maquinari i programari, la relació i interacció que s'estableix, la navegació, el funcionament, i la comunicació síncrona i asíncrona. Es porta a terme mitjançant:

- Pautes d'avaluació dels MDM (materials didàctics multimèdia)
- Diari de sessions
- Graella i fulles de control
- Qüestionaris als aprenents
- Notificacions dels estudiants
- Seguiment virtual durant l'ús

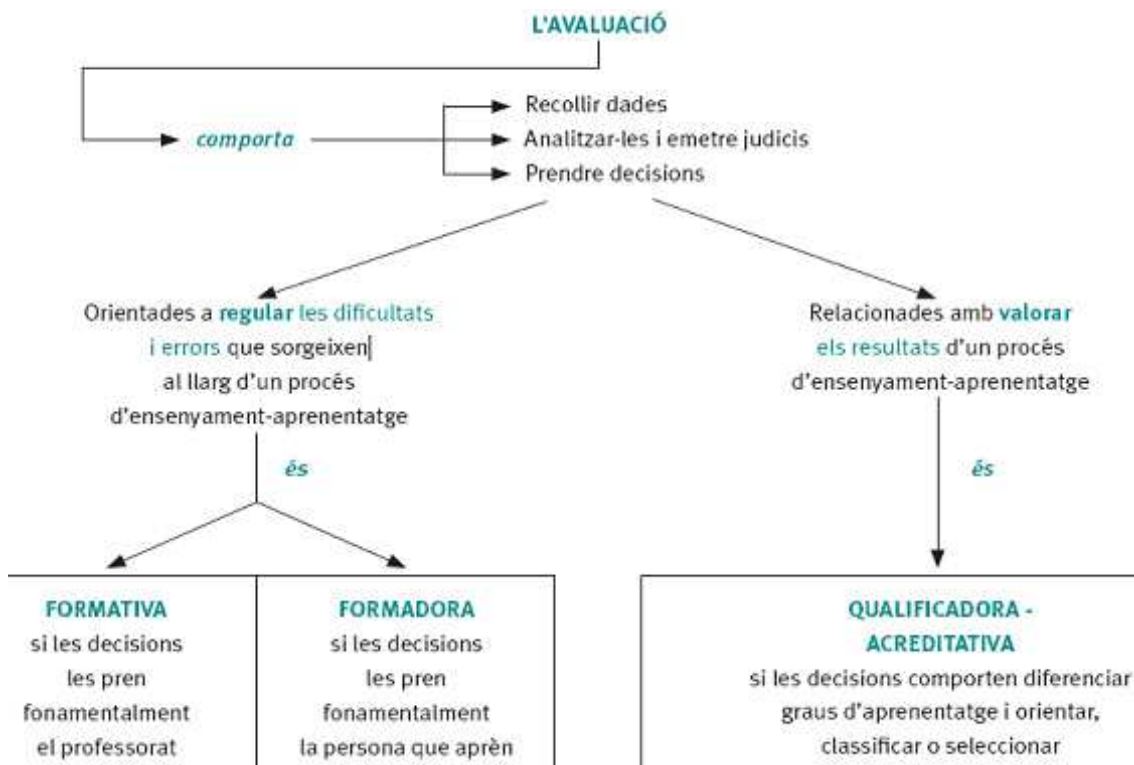
#### 7.1.5.2. Perspectiva Pedagògica

Seguint a Sanmartí, Neus (2010)<sup>7</sup> podem parlar de l'avaluació d'aprenentatges des de dues finalitats:

---

<sup>7</sup> Sanmartí, Neus. (2010) Avaluar per aprendre: L'avaluació per millorar els aprenentatges de l'alumnat en el marc del currículum per competències. Universitat Autònoma de Barcelona

1. L'avaluació com a mitjà per regular els aprenentatges, és a dir, per identificar les dificultats i els errors i trobar camins per superar-los (avaluació formativa).
2. L'avaluació com a mitjà per comprovar què s'ha après i quantificar o qualificar els resultats d'un procés d'ensenyament-aprenentatge per tal d'orientar l'alumnat en els seus estudis futurs, i al professorat i formadors i a les persones que gestionen el sistema educatiu en els canvis a introduir, per acreditar aprenentatges, o per classificar o seleccionar l'alumnat (avaluació sumativa).



Finalitats de l'avaluació. Font: Sanmartí, N. 2010.

La informació obtinguda de l'avaluació durant l'aprenentatge serà útil per avaluar la qualitat del procés d'ensenyament aplicat i identificar els aspectes a millorar quan es torna a posar en pràctica, o en el futur immediat.

L'avaluació que es fa en finalitzar l'aprenentatge servirà per poder identificar progressos. No hi ha dubte que l'avaluació també té la finalitat de saber quins han estat els resultats de l'aprenentatge, tant per comprovar si s'han assolit els

objectius i identificar el que encara falta per aprendre, com per acreditar els resultats.

Per portar a terme l'avaluació pedagògica, la pròpia del procés d'ensenyament i aprenentatge, la vessant més formativa de la comunitat virtual, es realitza en funció dels continguts i objectius establerts de la formació. Els instruments que s'utilitzen per aquest procés són:

- Activitats grupals de la proposta
- Qüestionaris individuals
- Autoavaluacions i coavaluacions grupals
- Observació directa (si és possible)
- Diaris de sessions
- Rúbriques

Aquesta última avaluació al portaran a terme els membres experts en contingut operacional i mèdic, amb el suport de les parts pedagògiques i de formació del projecte.

Paral·lelament a l'avaluació sumativa, també es portarà a terme una avaluació sumativa de satisfacció tant de l'equip de treball com del grup diana.

L'avaluació de satisfacció ens serveix per determinar les opinions de les persones que han participat en el projecte, en diferents perfils, per tal de saber els seus pensaments i poder modificar el projecte si és necessari. Per realitzar-ho es poden fer servir les entrevistes i els qüestionaris individuals, entre d'altres.

## **7.2. Consideracions tecnològiques**

En aquest apartat, precedit per les consideracions pedagògiques, es defineix la plataforma i l'estructura visual així com els elements tecnològics de suport en línia.

### **7.2.1. Plataforma i interfície gràfica**

La plataforma de Moodle ha de ser primerament intuïtiva, fàcilment navegable i agradable a la vista. Per facilitar la fluïdesa de la navegació, els elements que la composin no tindran molta càrrega de bits, per garantir l'accés de les connexions més lentes.

Per aconseguir una estructura visual adequada, s'inclouran només els apartats que es creguin necessaris, ometent enllaços de poc ús, excés d'informació rellevant i elements que puguin distreure i confondre el personal.

L'estil visual que seguirà la plataforma serà semblant a l'estil de disseny d'entorns de Moodle i adequat a la imatge i disseny corporatiu de MSF. Els colors principals per usar són el blanc, negre, vermell i blau, segons els criteris d'imatge gràfica aprovats per la institució.

Per accedir a la comunitat es triaran quins són els perfils necessaris per incorporar, els possibles seràn:

- Perfil de tasques administratives i de direcció o tech steward<sup>8</sup> (Segons Wegner, Etienne. (2009) el perfil d'administrador o tech steward, és el rol principal de les comunitats. El tech steward assumeix un rol de lideratge dins la comunitat. Les seves funcions són escanejar la comunitat, seleccionar la tecnologia adequada i usar-la en la comunitat, per tal de tornar a començar el cicle. El seu rol també implica administrar tant la tecnologia com tota la comunitat en si, com les relacions, vetllar pel bon funcionament, etc.).
- Perfil de tasques docents: professor – alumne (Rols ja concretats en apartats anteriors).
- Perfil visitant (El seu rol és purament d'observació).

---

<sup>8</sup> Wegner, Etienne. White, Nancy. Smith, John. (2009) Digital Habitats: stewarding technology for communities. Portland. Published by CP Square

### **7.2.2. Eines d'interacció/comunicació**

A la comunitat totes les eines poden ser usades per la formació, però n'hi ha que han estat dissenyades especialment amb la funció de permetre la comunicació en línia. Mitjançant les eines de comunicació, com també algunes de treball, es poden crear situacions d'aprenentatge informal no contemplades que produeixin coneixement tàcit. De fet, aquest tipus de coneixement informal és el propi d'algunes comunitats virtuals que no contemplen el coneixement explícit com a principal necessitat, com per exemple comunitats virtuals de suport.

En el cas de la proposta és contemplen per la formació ambdós tipus d'eines; d'interacció i de treball. Les primeres són les següents:

- Bústia o Correu: Permet enviar, llegir, rebre o reexpedir missatges als altres col·legues del grup, al formador o al tech steward, per a reorganitzar la marxa del treball, transmetre idees i compartir documentació.
- Xat: Permet a la comunitat comunicar-se sincrònicament, amb major fluïdesa i menor temps.
- Calendari: La funció principal és organitzar les tasques o esdeveniments de la comunitat en el temps.

### **7.2.3. Eines de treball**

És en aquest tipus d'eines on s'estableix la comunicació que ja afavoreix l'exercici formatiu. Cada eina té una finalitat diferent i un ús en funció de l'objectiu a realitzar. Les emprades en la comunitat són les de continuació:

- Tauler: En aquest espai el formador o el tech steward es comunica amb els participants de la comunitat. És un espai visible per tots els membres i on les publicacions no són freqüents però si rellevants.
- Fòrum o Debats: En aquest espai s'obren fils de debat i de contrast d'opinions ens els usuaris. Al fòrum també es plantegen problemàtiques i s'obtenen solucions conjuntes.



- Recursos: Els recursos els formen tot aquell material que no és produït dins la comunitat ni per la comunitat però que resulta necessari per desenvolupar tasques, col·laboració entre participants, situacions de comunicació, etc.
- Enllaços: Aquest espai contempla llocs externs o utilitats varies que difícilment s'utilitzin dins la comunitat però no està de més en conèixer-los.

### **7.3. Consideracions organitzatives**

En aquest apartat es tenen en compte les qüestions organitzatives que poden sorgir en el desenvolupament del projecte, com per exemple la distribució de la formació entre presencialitat i virtualitat.

En totes les tres parts (dues virtuals, una presencial) existeixen relacions de contingut. En la primera part, per exemple, alguns dels exercicis tenen com a resolució un recull de les opinions que en la part virtual han elaborat els alumnes, per debatre-ho en la part presencial. D'aquesta manera les varies etapes del projecte no es deslliguen del conjunt.

Un cop determinada aquesta distribució, cal saber amb quins professionals es disposa per oferir suport expert alhora del desenvolupament de l'entorn virtual. Per aquelles tasques amb presència de continguts de coordinació de missió, es requerirà més assistència d'un expert operacional que no pas d'un coordinador mèdic, per exemple. L'organització disposa dels dos experts per oferir suport sempre que sigui necessari.

## 8. Desenvolupament

En aquesta fase es produeixen tot el producte que s'han analitzat i dissenyat en les fases anteriors.

### 8.1. Concreció del producte final i les seves característiques

La següent taula pretén donar una visió més concreta de la Comunitat Virtual d'aprenentatge i les parts que la conformen.

<b>Comunitat Virtual per HoM i MedCo</b>		
<b>Plataforma:</b> Moodle (VLE) integrada en la plataforma de MSF		
<b>Propietat:</b> MSF	<b>Any:</b> 2012	<b>Tipus:</b> Comunitat virtual d'aprenentatge
<b>Idioma:</b> Anglès	<b>Formació:</b> Formal/Informal	<b>Accés:</b> Privat
<b>Estructura per seccions:</b> Tauler, Curs, Bústia, Xat, Fòrum, Recursos, Calendari, Enllaços		
<b>Eines d'interacció/comunicació:</b> Bústia o correu i Xat		
<b>Eines de treball:</b> Tauler, Fòrum o debat, Recursos, Enllaços		
<b>Eines organitzatives:</b> Calendari		
<b>Secció Tauler:</b> Informació general i dels cursos		
<b>Secció Bústia:</b> Enviar/Rebre missatges asincrònic		
<b>Secció Xat:</b> Enviar/rebre missatges sincrònic		
<b>Secció Fòrum:</b> Debat /Conversa/Desenvolupament activitats		
<b>Secció Recursos:</b> Material variat/Eines 2.0		
<b>Secció Calendari:</b> Distribució temporal d'esdeveniments		
<b>Secció Enllaços:</b> Material extra al curs		
<b>Secció Curs:</b> Objectius, avaluació, materials i recursos, tasques o activitats i temporització.		
<b>Tipus contingut Curs:</b> Mission Strategy, Emergency Response, Security Management, Mission Management, Resources Planning, Medical Management i Engagement Networking.		
<b>Materials Curs:</b> Documents MSF, material multimèdia de casos pràctics MSF (àudio, vídeo, imatge), hipertext de la xarxa.		
<b>Recursos TIC:</b> Eines 2.0 en línia, Gdocs, Wikispaces, Voxopop, Mindmaister, Issuu i Youtube.		

## **8.2. Estratègies d'implantació**

Es segueix la proposta de disseny alhora de desenvolupar el producte final de la comunitat virtual. Cal no perdre de vista els objectius inicials detectats en l'anterior fase i contemplar línies estratègiques generals per orientar el desenvolupament de la comunitat:

- El desenvolupament s'inicia des dels continguts més generals cap al desenvolupament dels més concrets.
- La comunitat es desenvoluparà amb el suport de l'equip d'e-learning de MSF.
- En el desenvolupament del contingut específic sobre HoM i MedCo serà necessària la supervisió dels experts mèdic i operacional.
- La plataforma de Moodle ha de ser intuïtiva, fàcilment navegable i agradable a la vista.
- Per facilitar la fluïdesa de la navegació, els elements que la composin no tindran molta càrrega de bits.
- Sempre que es desenvolupi qualsevol part, s'haurà de garantir l'accés de les connexions més lentes.
- Per aconseguir una estructura visual adequada, s'inclouran només els apartats que es creguin necessaris, ometent enllaços de poc ús.
- L'estil que seguirà la comunitat serà semblant de l'estil de disseny d'entorns de Moodle.
- Per accedir a la comunitat es triaran quins són els perfils necessaris per incorporar.
- Abans d'implementar la comunitat virtual, un cop desenvolupada, es realitzaran proves pilot entre els membres de MSF.

### **8.3. Informe d'implantació i posada en marxa**

Des del desenvolupament del projecte fins a la seva posada en marxa, se segueixen unes línies de treball estructurades i ordenades segons la temporalitat i el grau de desenvolupament necessari en cada moment.

#### 1- Crear el nou espai de la Comunitat

- Crear l'espai Moodle MSF per HoM i MedCo
- Crear els perfils d'usuari
  - Perfil de tasques administratives i de direcció
  - Perfil de tasques docents: professor – alumne
  - Perfil visitant

#### 2- Elaborar l'esquelet estructural de l'espai

- Crear les seccions/mòduls principals
  - Tauler
  - Curs
  - Bústia
  - Xat
  - Fòrum
  - Recursos
  - Calendari
  - Enllaços

#### 3- Desenvolupar els elements d'interacció sense contingut formatiu

- Completar secció Bústia
- Completar secció Xat
- Completar secció Calendari

#### 4- Desenvolupar els elements amb contingut formatiu

- Tauler
  - Desenvolupar pàgina d'inici
  - Completar secció Tauler

- Fòrum
  - Crear fils de conversa
  - Completar secció Fòrum
- Recursos
  - Crear enllaços a les eines 2.0
    - Gdocs
    - Wikispaces
    - Voxopop
    - Mindmaister
    - Issuu
    - Youtube
  - Completar secció Recursos
- Enllaços
  - Crear enllaços a material complementari
  - Completar secció Enllaços

#### 5- Desenvolupar el curs

- Creació dels grans blocs del curs
  - Mission Strategy
  - Emergency Response
  - Security Management
  - Mission Management
  - Resources Planning
  - Medical Management
  - Engagement Networking
- Creació dels temes de cada bloc (varis temes)
- Creació i distribució de les sessions de cada tema
  - contingut estructurat
  - objectius de la unitat
  - avaluació
  - materials i recursos
  - tasques o activitats
  - temporització

- Desenvolupament del contingut de cada sessió. Tenir present:
  - Model psicopedagògic
  - Metodologia
  - Rol alumne-professor
  - Model d'avaluació
  - Assessorament experts OP i ME

6- Comprovar el funcionament i ús de la comunitat

- Realitzar proves dins MSF

7- Resoldre possibles incidències i errors

8- Implementar la comunitat

9- Seguiment constant de la comunitat

#### **8.4. Viabilitat i qualitat de la implantació**

Tal i com es detalla en el disseny, per detectar la viabilitat i qualitat de la implantació, el primer que cal fer es comprovar que el desenvolupament es correspon amb la proposta dissenyada. Aquestes comprovacions o proves es porten a terme en la comunitat en general, en els elements de comunicació, en el contingut de les sessions, en el funcionament dels material multimèdia, en la bona estructuració de les activitats, etc.

També cal realitzar una avaluació de la comunitat virtual des d'una perspectiva de caire tecnològic. Per fer-ho s'utilitzen diversos instruments d'avaluació orientats a determinar-ho en funció d'una sèrie de criteris;

- La plataforma tecnològica
- Grau d'adequació al model de formació
- La qualitat dels elements
- L'accessibilitat i usabilitat

- La disponibilitat del maquinari i programari
- La potencialitat del maquinari i programari
- La relació i interacció que s'estableix
- La navegació
- El funcionament
- La comunicació síncrona i asíncrona.

Es pot dur a terme mitjançant els següents instruments

- Pautes d'avaluació dels MDM (materials didàctics multimèdia)
- Diari de sessions
- Graella i fulles de control
- Qüestionaris als aprenents
- Notificacions dels estudiants
- Seguiment virtual durant l'ús

### **8.5. El procés de desenvolupament**

Segons l'ordre i criteri establert anteriorment realitzaré un detall, el més breu possible, de com s'esdevé el desenvolupament en cada apartat, segons el que s'havia planificat i producte final.

#### ***1- Crear el nou espai de la Comunitat***

L'espai ha estat resolt segons el previst durant els primers dies.

#### ***2- Elaborar l'esquelet estructural de l'espai***

Per l'elaboració de l'esquelet es va contemplar deixar oberts i preparats per "omplir" un parell de mòduls més perquè les informacions que arribaven de MSF no definien l'estructura actual com la definitiva.

#### ***3- Desenvolupar els elements d'interacció sense contingut formatiu***

Tant la bústia, el calendari, com el xat es van desenvolupar sense problema a mitjans de la primera setmana. El xat que oferia Moodle no complia les

demandes dissenyades, per això es va utilitzar el servei d'un live xat gratuït mitjançant el codi html.

#### **4- Desenvolupar els elements amb contingut formatiu**

Els elements fòrum i recursos s'han desenvolupat correctament a finals de la primera setmana. Els elements tauler i enllaços s'han desenvolupat però sense cobrir el seu contingut a l'espera de més informació rebuda per part de l'organització. (missatge de presentació i benvinguda, faqs, etc..)

#### **5- Desenvolupar el curs**

En el desenvolupament del curs el primer que s'ha realitzat ha estat la creació dels grans blocs del curs. Aquesta part però va comportar un canvi de toponímia respecte els blocs inicialment dissenyats, el contingut seguia sent en essència pràcticament el mateix, a excepte d'alguns temes que també havien canviat el nom. Aquesta tasca s'ha desenvolupat a principi de la segona setmana.

Seguidament s'ha procedit a distribuir-hi les sessions, on corresponen en gran majoria a una activitat (una sessió = una activitat). En aquesta fase de desenvolupament de les activitats en si i el contingut de cada sessió, l'equip de formació de MSF també va considerar realitzar alguns canvis d'activitats o ampliar algunes sessions. Per aquest motiu la distribució inicial que s'havia portat a terme, durant la segona meitat de la segona setmana, va haver de ser actualitzada amb els nous continguts.

Durant aquesta segona meitat de la setmana es van crear les primeres activitats acabades i tasques concretes.

El conjunt total d'activitats i tasques ja es troba penjat a la comunitat, però encara falta concretar-ne algunes en productes d'aprenentatge acabats. Tot aquest procés que encara li manca a la part més formativa de la Comunitat, és la que dia rere dia s'està concretant fins a la fi del desenvolupament, segons MSF, el dia 19 de desembre de l'any 2012.

#### **6- Comprovar el funcionament i ús de la comunitat**

Durant el seu desenvolupament s'han anat realitzant proves assegurant que cada objecte d'aprenentatge, recurs, secció, etc. funcioni correctament abans



de seguir endavant. Un cop estigui tota la Comunitat finalitzada, o la part estimada per ser visible, cal realitzar un repàs total del producte.

### **7- Resoldre possibles incidències i errors**

Un cop realitzades les proves no s'entra en aquesta fase, ja que no és convenient.

### **8- Implementar la comunitat**

Serà el pas següent i últim abans de l'inici pels alumnes.

### **9- Seguiment constant de la comunitat**

Des del dia 20 de desembre i fins al final es seguirà el seu ús mitjançant el personal encarregat de MSF.

#### **8.6. Dades d'accés**

Portal web de la Comunitat Virtual de HoM i MedCo de MSF

<http://aulavirtual.msf.es/moodlemsf/course/view.php?id=106>

usuari: **(eliminat per privacitat)**

contrasenya: **(eliminat per privacitat)**

*\* Es prega anar alerta amb aquest compte, ja que disposa de poders d'edició i és el meu compte de treball amb el que continuo el desenvolupament i seguiment de la Comunitat.*

## **9. Implementació**

### **9.1. Proposta d'implementació pilot i avaluació**

Tal i com es descriu al diagrama de Gantt, la implementació general, i alhora pilot, es porta a terme a partir del dia 19 de Desembre de l'any 2012, coincidint amb l'inici del procés de formació.

Segueix el següent curs;

#### **1- Revisió preliminar dels experts**

Abans de la implementació, durant un parell o tres de dies, els docents experts encarregats del seguiment i guiatge del procés de formació poden disposar d'una fase preliminar de revisió del curs i dels continguts que han estat desenvolupats per l'equip d'e-learning i formació de MSF, del que en formo part.

	e-LEARNING SUPPORT
	Country: Spain
	City/town: Barcelona
	Email address: <a href="mailto:puigdavall@gmail.com">puigdavall@gmail.com</a>
	Session: <a href="#">Learning Unit Net</a> , <a href="#">MSF OCBA Induction07</a> , <a href="#">MedCoHoMNET</a>
	Last access: Wednesday, 19 December 2012, 08:31 PM (16 secs)
	Roles: Instructional Designer

*L'actual perfil de treball que dispo en l'organització MSF (Annex 3).*

#### **2- Revisió equip de formació**

Un cop realitzades les revisions pertinents, per part de l'equip d'experts, l'equip de formació realitzarà una última comprovació en tota la comunitat per garantir el correcte funcionament.

#### **3- Implantació de la comunitat de formació**

En aquesta fase es precedeix a la implementació del curs activant objectes d'aprenentatge, obrint els fòrums, en general deixar la comunitat preparada pel seu us.

#### 4- Accés als participants

Al llarg del dia 18 de Desembre, un dia abans de l'inici del curs, es dona accés a tots els 30 participants de la comunitat virtual.

#### 5- Supervisió constant

El següent pas, després d'arrencar la comunitat, és el de restar atens a possibles desviacions per fer els canvis que es creguin oportuns en el procés d'e-a i en els elements tecnològics que s'hi utilitzen.

#### 6- Avaluació

L'avaluació del projecte es porta a terme per l'equip de treball al llarg de tot el projecte. En cada fase es farà una avaluació del seguiment del procés, formativa, i una avaluació final de resultats, sumativa. Al final de tot del projecte, en principi en el mes de Juny, es portarà a terme una avaluació final del projecte per fer-ne valoracions.

### **9.2. Descripció de la implementació i avaluació**

El dia 19 de Desembre del 2012 es va iniciar el procés de formació, tal i com estava previst. Això significa que tan sols es poden descriure algunes de les fases de la implementació, però no totes, ja que la formació OL1 acaba el proper 10 de Febrer. Les altres fases les explico com s'haurien de desenvolupar segons els acords amb MSF.

#### 1- Revisió preliminar dels experts

En aquesta fase de revisió dels experts, s'ha detectat que alguns dels materials que s'havien ofert no corresponien a la formació pròpia o específica que es pretenia. Així doncs s'han actualitzat alguns dels materials o directament s'han suprimit.

#### 2- Revisió equip de formació

L'equip de formació ha constatat que els últims blocs (4, 5, 6, 7, 8) no estaven preparats per ser entregats als participants. S'ha decidit de mantenir aquests blocs ocults de la vista dels participants fins el dia 7 de Gener. Mentrestant

l'equip de treball segueix amb el desenvolupament de les parts no completades d'aquests últims blocs, i els participants de la comunitat s'inicien en la formació; que els porta des d'avui començant pel bloc "0. Introduction" fins al bloc "3. Engagement" previst en la seva finalització el dia 13 de Gener.

### 3- Implantació de la comunitat de formació

El curs s'ha implantat en la totalitat dels seus continguts, llevat dels blocs de formació anteriorment esmentats.

### 4- Accés als participants

Seguint la proposta, s'ha donat accés, en la comunitat d'aprenentatge, als 30 participants del curs al llarg del dia 18 de Desembre. Aquesta acció ha estat realitzada per la coordinació de l'equip de formació de MSF.

### 5- Supervisió constant

En aquest punt s'ha arribat al límit del que és copsable, de moment, en la proposta, de manera que no puc entrar en la descripció dels resultats observats. No obstant, deixo constància de les tasques que cal porta a terme en aquesta fase. L'equip de MSF encarregat del seguiment del projecte hauria portar una tasca de supervisió del projecte mitjançant les següents accions:

- Manteniment
- Administració
- Revisió
- Suport didàctic
- Suport tècnic i institucional

### 6- Avaluació

De la mateixa manera que en l'apartat anterior, procediré a descriure com s'hauria de portar a terme l'avaluació, recordant a grans trets, tot el que s'explica en profunditat en el disseny. És conseqüència de la impossibilitat de descriure els resultats d'un procés formatiu que tot just ha començat.

L'avaluació del projecte es porta a terme per l'equip de treball al llarg de tot el projecte; abans, durant i després.

L'avaluació del projecte de comunitat virtual es centra en dues dimensions d'anàlisi; la tecnològica i la pedagògica.

El quadre següent identifica quins són els elements principals que s'han d'avaluar en propostes d'aquest caire, segons un punt de vista tecno-pedagògic (Marcelo, C. 2005)<sup>9</sup>.



Dimensions per l'avaluació d'accions d'e-learning Font: Marcelo, C. 2005.

### 1 - Perspectiva Tecnològica

L'avaluació de la comunitat virtual des d'una perspectiva tecnològica es centra en valorar la qualitat dels elements i de la plataforma tecnològica a través de les quals es porta a terme la proposta.

<sup>9</sup> Marcelo, Carlos. (2005) Evaluación En E-Learning: Compartiendo Algunas Experiencias. Universitat de Sevilla. (última visita Desembre 2012)

[http://www.pro-blearning.net/pluginfile.php/29/mod\\_data/content/30/Carlos\\_Marcelo\\_Sevilla.pdf](http://www.pro-blearning.net/pluginfile.php/29/mod_data/content/30/Carlos_Marcelo_Sevilla.pdf)

Per fer-ho, s'utilitzaran diversos instruments d'avaluació:

- Pautes d'avaluació dels MDM (materials didàctics multimèdia)
- Diari de sessions
- Graella i fulles de control
- Qüestionaris als aprenents
- Notificacions dels estudiants
- Seguiment virtual durant l'ús

## 2- Perspectiva Pedagògica

Seguint a Sanmartí, Neus (2010)<sup>10</sup> podem parlar de l'avaluació d'aprenentatges des de dues finalitats:

- L'avaluació com a mitjà per regular els aprenentatges, és a dir, per identificar les dificultats i els errors i trobar camins per superar-los. (avaluació formativa).
- L'avaluació com a mitjà per comprovar què s'ha après i quantificar o qualificar els resultats d'un procés d'ensenyament. (avaluació sumativa).

Els instruments d'avaluació que s'utilitzen per aquest procés són:

- Activitats grupals de la proposta
- Qüestionaris individuals
- Autoavaluacions i coavaluacions grupals
- Observació directa (si és possible)
- Diaris de sessions
- Rúbriques

### **9.3. Resultats de l'avaluació del procés**

Aquest apartat no es pot completar amb la informació actual. Considero oportú deixar-lo, en comptes de borrar-lo, per poder completar-ho si s'escau, el dia que finalitzi la formació OL1 i sempre i quan MSF vulgui compartir els resultats.

---

<sup>10</sup> Sanmartí, Neus. (2010) Avaluar per aprendre: L'avaluació per millorar els aprenentatges de l'alumnat en el marc del currículum per competències. Universitat Autònoma de Barcelona

## **10. Conclusions**

### **Anàlisi**

El primer pas dut a terme en l'anàlisi de les necessitats ha estat partir de les mancances que MSF ha observat en la formació dels perfils HoM i MedCo.

A més d'analitzar quines eren les necessitats detectades, també he pogut analitzar el grup diana, com a objectiu del procés, mitjançant documents, uns qüestionaris i entrevistes orals amb personal del projecte de MSF. Hagués estat interessant saber l'opinió dels dos perfils en qüestió mitjançant entrevistes directes, i així poder copsar les seves impressions sobre els cursos de formació. No obstant, l'equip de formació de MSF ja havia detectat les debilitats i necessitats.

Un cop determinades les mancances i el grup, he analitzat el que pretenia ser el curs de formació i el seu contingut gràcies a les reunions amb el meu tutor extern i la coordinadora del projecte. D'aquesta manera he pogut determinar com hauria de ser la relació entre la comunitat virtual i el curs de formació en línia.

Un cop realitzat l'anàlisi de caire més pedagògic, he completat la part tecnològica, econòmica i dels recursos humans per poder saber quin és l'estat en que l'organització afronta aquest projecte.

La fase d'anàlisi ha suposat els primers contactes amb la organització i les primeres reunions amb els seus membres. També ha estat la fase on he portat a terme el recull de la informació pel projecte.

### **Disseny**

En iniciar el disseny del projecte, m'he guiat en funció de les necessitats anteriors i dels objectius generals resultants dels anàlisis.

Partint de l'anàlisi, la comunitat virtual d'aprenentatge s'ha dissenyat per ser un espai virtual que permeti establir lligams entre els seus membres, que fomenti la comunicació i interrelació entre ells mitjançant tot tipus practiques, ja siguin de formació al principi o informals més endavant. Per tant, en el seu disseny he tingut en compte una configuració de tecnologies que permetin desenvolupar pràctiques en línia.

Ha estat important no perdre de vista els objectius generals ni específics durant el seu disseny, sinó existia el risc que la comunitat no pogués satisfer les necessitats i acabés sent una càrrega sense utilitat. Per aquest motiu, en cada etapa del disseny reflexionava sobre la direcció que prenia el projecte, per tal que no es desencaminés.

He dividit aquesta fase en tres àmbits; pedagògic, tecnològic i organitzatiu. Durant el disseny és essencial la comunicació entre el producte que espera la organització i el que tu tens previst desenvolupar. He comprovat que totes aquelles parts que no es concreten clarament en el disseny, poden ser susceptibles de diverses interpretacions i suposar un entrebanc en el seu desenvolupament.

### **Desenvolupament**

En la fase de desenvolupament, el procés planificat s'ha vist alterat per molts factors, la majoria referents a les últimes decisions de l'equip de formació MSF sobre el contingut i l'estructura general. Aquest fet ha comportat una constant actualització de tot el treball que es realitzava i que no havia estat contemplat en el disseny.

Això ha provocat que el producte no pogués estar totalment desenvolupat per la data de la seva entrega i per tant s'ha fet efectiu per parts, és a dir, mostrant el contingut en dues parts; una abans de les vacances de nadal i l'altra després d'aquestes.

Així doncs he seguit en la tasca de desenvolupament del producte durant les últims dates de desembre per tal d'enllestir la segona part i complint amb el compromís que tinc amb l'entitat MSF.

També he de dir que ha estat útil seguir la pauta o informe de planificació pel procés de desenvolupament, si bé en alguns punts hi he dedicat més temps del previst, l'execució del desenvolupament en si ha seguit l'ordre establert.

### **Implementació i Avaluació personal**

El projecte s'ha posat en marxa segons el previst, en dues fases i finalment amb el contingut totalment disponible pels estudiants.

La última notícia és que s'ha produït un canvi en l'allotjament del MSF e-campus cap a un nou servidor, millor que l'anterior.



Encara no dispo de resultats palpables sobre projecte però la sensació personal és positiva i gratificant.

Com a espai de formació que és la comunitat virtual, ha estat dissenyat per cobrir les necessitats específiques dels perfils HoM i MedCo, i per tant se suposa que complirà amb la seva funció.

Com a comunitat en si, dispo dels elements que han de permetre als usuaris establir-hi relacions per seguir la interacció després de l'etapa de formació.

Anteriorment no es disposava d'aquest espai per aquests dos perfils, ara l'espai ha estat desenvolupat però no es pot conèixer la continuïtat dels usuaris en el seu ús quotidià.

La majoria d'activitats estan enfocades a la interacció entre els membres, ja siguin activitats de comunicació, col·laboració, cooperació o comparació. Entre elles debats i varis fils de fòrums que tenen la intenció d'impulsar la relació entre els HoM i MedCo per establir-hi lligams professionals i seguir endavant amb l'espai virtual.

Com a petita crítica, malgrat la impossibilitat de la solució, m'hagués agradat apostar per una plataforma amb una interfície més moderna i més agradable a la vista. Desconec si Moodle ho permet en noves versions. La intenció fora una interfície de l'estil Facebook o una plataforma com Blackboard o de estil Netvibes, de mòduls adaptats a la formació.

Referent a la organització de Metges Sense Fronteres i especialment al tutor extern Jose Manuel Lorente i a la coordinadora del projecte Lúcia Lopes, vull donar-los les gràcies perquè m'han acompanyat i assessorat en aquest projecte i també m'han acollit com un membre més dins de l'equip de treball. Gràcies a això, he adquirit l'experiència de treballar en un projecte real de formació a distància en una organització, una dimensió que encara no coneixia. (Annex 5).

## 11. Bibliografia

- **Siemens, G. (2004).** Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age. <http://www.elearnspace.org/Articles/connectivism.htm> (última visita Desembre 2012)
- **Sangrà, A., Williams, P., Schrum, L., Guàrdia, L. (N.D.)** Models de disseny tecnopedagògic. *Fonaments del disseny tecno-pedagògic*. Barcelona UOC.
- **FUOC (2011/12).** Introducció al desenvolupament de projectes d'intervenció en l'àmbit de la formació. Barcelona UOC.
- **Metges sense Fronteres.** Pàgina web. <http://www.msf.es/conocenos/que-es-msf> (última visita Octubre 2012)
- **Medicins Sans Frontieres (2012).** MedCo – HoM TRAINING PROGRAM DRAFT. *Project Description (Proposal)*
- **Bates, T., Duart, J.M., Martínez, M.J. (N/D)** Gestió del canvi: l'e-learning com a estratègia. Universitat Oberta de Catalunya.
- **Jonassen, D. (2007).** Processos d'aprenentatge mitjançant les TIC. Del docent presencial al docent virtual: el procés educatiu. 2a Edició. Universitat Oberta de Catalunya.
- **Barberà, Litwin, Bautista, Forés, Badia et al. (2007).** Del docent presencial al docent virtual: el procés educatiu (p. 23). Barcelona. Universitat Oberta de Catalunya.
- **Marcelo, Carlos. (2005).** **Evaluación En E-Learning:Compartiendo Algunas Experiencias.** [http://www.problearning.net/pluginfile.php/29/mod\\_data/content/30/Carlos\\_Marcelo\\_Sevilla.pdf](http://www.problearning.net/pluginfile.php/29/mod_data/content/30/Carlos_Marcelo_Sevilla.pdf) Universitat de Sevilla. (última visita Desembre 2012)
- **Sanmartí, Neus. (2010)** Avaluar per aprendre: L'avaluació per millorar els aprenentatges de l'alumnat en el marc del currículum per competències. Universitat Autònoma de Barcelona

## 12. Certificat de Pràctiques



### Certificat de desenvolupament de pràctiques curriculars

En/Na JOSÉ MANUEL LORENTE, amb DNI. XXXXXXXXXX  
 i càrrec HEAD OF EDUCATION M.F. al centre/empresa/institució  
MEDICOS SOCIOFARMACEUTICAS, amb domicili a  
C/NOU DE LA BARBLA 26 i CIF. XXXXXXXXXX, havent  
 desenvolupat la funció de tutor/a de pràctiques al mencionat centre.

#### CERTIFICA

Que en/na MARC PARERA ARGERICH, amb DNI. XXXXXXXXXX ha  
 desenvolupat l'assignatura de Pràctiques externes del Màster en Educació i TIC de la  
 Universitat Oberta de Catalunya, en el marc del centre amunt citat i durant el període  
 de SEPT. - DEC. de 2012.

Així mateix, considera que l'estudiant ha desenvolupat els compromisos adquirits amb  
 la següent valoració (indiqueu, si us plau, entre Poc satisfactori, Suficientment  
 satisfactori, Bastant satisfactori o Molt satisfactori, en cada cas).

- Qualitat del treball desenvolupat: MOLT SATISFACTORI
- Valor del projecte per a l'organització: MOLT SATISFACTORI
- Actitud i implicació: BASTANT SATISFACTORI

I per a que així consti als efectes oportuns, signo a BARCELONA, el 20 de  
NOVEMBRE de 2012.

(Signatura i segell)

Enviar l'exemplar original per correu postal a:

Gestió Pràctiques externes Màster en Educació i TIC  
 eLearn Center - Universitat Oberta de Catalunya  
 Edifici Media TIC - Roc Boronat, 117. 08018 Barcelona

Av. Tibidabo, 39-43  
 08035 Barcelona-Spain

**13. Annexos****Annex 1: HoM MedCo Training Program**

# MedCo – HoM TRAINING PROGRAM

## DRAFT Project Description (Proposal)

**Summary:**

This document provides an overview of the project aimed at developing a new integrated Training Program for Medical Coordinators and Heads of Mission. It presents initial proposed solutions for responding to the needs and priorities identified during the initial assessment carried out and outlines main elements required for the training program development. .

<b>Table of Contents</b>	<b>Page</b>
<b>I. Background – Project Justification</b>	2
<b>II. Project Description</b>	2
a. Aim	2
b. MedCo-HoM Integrated Approach	2
c. Pedagogical Approach	2
d. Program Structure	2
e. Contents	3
f. Deliverables	7
<b>III. Project Development</b>	7
a. Project Phases and Milestones	7
b. Stakeholders and Approval Authorities	8
c. Resources	9
i. Learning Unit Project Team	9
ii. Subject Matter Experts	9
iii. External resources	10
d. Budget	10
e. Project work plan	10
f. Chronogram	11

IV.	<b>Risk Analysis</b>	11
V.	<b>Communication Plan</b>	12

## I. Background – Project Justification

The need to develop new training programs for MedCos and HoMs was identified as a result of the **weaknesses detected with current HoM and MedCo training courses**, as follows:

- Current course curriculum and contents have a structure and level too similar to the Field Coordination Course and miss a more targeted response to the training needs derived from MedCo and HoM job responsibilities.
- Training methods are not supporting development of practical skills and key competencies required for each profile
- Course evaluation and feedback provided by course participants reveals that current courses stand below expectations and are perceived as not being suited to meet their training needs

Common **performance gaps** presented by both profiles (lack of strategic vision and planning capacity, deficient project supervision and quality orientation, poor team management, etc), reinforced the need to strengthen current training solutions offered as an initial preparation for the role.

Additionally, the need to strengthen HoMs understanding of medical strategies and approaches, together with MedCos need to reinforce their active participation at the definition and management of mission activities, confirmed the **intention of developing an integrated training solution for both profiles**.

## II. PROJECT DESCRIPTION

### a. Aim

Design and implement **blended training programs** to support the preparation of soon to be/recently appointed Medical Coordinators and Heads of Mission, focusing on the development of leadership and strategic management capacities of both profiles while ensuring the proper integration of medical perspectives and approaches in the planning and implementation of MSF projects and activities.

### b. MedCo – HoM Integrated Approach

The project aims at developing 2 combined Training Programs based on a similar structure and implementation methodology. The integrated program development will look at

- covering common and specific objectives for both profiles
- ensuring that there are profile-specific technical components
- ensuring that common topics will be able of addressing particular objectives resulting from specific job responsibilities.

### c. Pedagogical Approach

The proposed blended solution combines **on-line and face-to-face** elements that support **learner-centred, action-learning** and **collaborative learning actions**, based on **problem-solving** and practice of **key identified competencies**. This is in line with **MSF Learning Policy** and intends to respond to the needs and requirement of the organization and individual participants while making the best use of available **e-Learning resources and potential**.

### d. Program Structure

The blended format aims at offering the best adapted solution to address the need to develop both theoretical and practical skills for performing the MedCo and HoM jobs at the same time as integrating spaces and opportunities for interaction and collaborative learning among participants.

This will be achieved by providing a **3-step set of diversified learning resources and events (On-line I, Face-to-Face Course and On-line II)** which can respond to participants needs in different moments of their preparation for the new job.

The proposed Face-to-Face course replaces current HoM and MMC programs and will strongly focus on execution of practical tasks which enforce the development of key competencies identified for both roles. Baseline theoretical and procedural knowledge (to be specified during course design) should be developed by participants before attending the face-to-face course, which will be supported by On-Line I activities and resources (in addition to participants previous experience, education and training)

Table 1. Building Blocks of MedCo – HoM Training Programs		
<b>STEP 1</b>		
<p><b>ON-LINE I</b></p> <p><i>Activate Individual Learning Process - Harmonize Participants' Level</i></p>	<p><b>Self-paced Resources Repository:</b> Provide (access to) baseline knowledge and understanding about the job. For example, it can include selected sections of the Operations Manual, access to CIDOC resources, etc.</p> <p>Available to future / new MedCos and HoMs to prepare for new role.</p>	<p>E-Learning Courses identified as mandatory/desirable for HoMs and MedcOs and which may be considered as pre-requisites to attend face-to-face course. For example, RHA, Security Management, etc.</p>
	<p><b>Pre-Course Preparation Modules:</b> Activities aimed at preparing participants for the face-to-face course, to assess candidate entrance level and to stimulate peer-interaction</p>	
<b>STEP 2</b>		
<p><b>FACE-TO-FACE</b></p> <p><i>Integrate knowledge and experience</i></p>	<p><b>Face-to-face training course</b> focusing on the practical application and consolidation of previously acquired knowledge and promoting problem solving and strategic decision-taking.</p> <p>Delivery methods should allow active implication of participants through group exercises, simulations, case-studies, action-oriented debating and role-playing and opportunities to publicly demonstrate knowledge and skills.</p>	
<b>STEP 3</b>		
<p><b>ON-LINE II</b></p> <p><i>Consolidation</i></p>	<p>MedCo-HoM Collaborative Learning Activities looking at sharing work experiences and best practices; can also accommodate course evaluation and transference into job assessment.</p>	

### e. Contents

The program will cover knowledge, skills in attitudes required for the effective performance of key tasks identified according to the priorities set during the training needs analysis stage.

The table below shows the initial proposal of themes and topics to be covered during the training program, related competencies and, as a reference, the tasks that will be addressed by the selected contents. Each topic will either result in a practical activity, or, if addressed in a more theoretical way (presentation, debate, etc) will relate to activities which will be done in succeeding modules. Practice in performing key tasks and displaying required behaviors will be addressed by exercises such as CPP exercise, Annual Plan exercise, review and comment of different Project Proposals and feedback to Field and HQ, etc.

The inclusion of the competencies element at the analysis and subsequent stages of program development looks at guaranteeing that participants develop their abilities to perform given tasks while being able of displaying required behaviors; also, it allows targeting more accurately appropriate learning methodology and activities.

Table 2. MedCo/HoM Training Program - Integrated Contents (1/3)

<<Initial proposal - final contents and modules' structure to be defined during program design>>

Proposed content to address prioritized needs			Tasks and Responsibilities to be addressed by Training Programme		
Proposed Themes	Target Group	Related Competencies to be developed	HOM	MedCo	
<b>MISSION STRATEGY</b>			<b>MISSION STRATEGY</b>	<b>MISSION STRATEGY</b>	
Strategic Framework	MedCo/HoM	<b>Strategic Vision</b> <b>Leadership</b> <b>Analytical Thinking</b> <b>Initiative &amp; Innovation</b> <b>Service Orientation</b> <b>Commitment to MSF's principles</b>	. Performs <b>Analysis</b> of contexts, including challenging ones (insecurity, assertive states, non-usual contexts, etc.)	.Assesses and <b>analyzes the medical aspects</b> to be considered for a proper Context Analysis and for the definition and update of the Country Policy Paper.	
Medical Policies and Priorities	MedCo/HoM		. <b>Analyze the medical humanitarian situation in a population</b> (it will include key medical and humanitarian indicators in a population; sources: Ops.Manual 'U.Env',etc)	.Contributes to the constant <b>analysis of the medical and humanitarian</b> situation within the mission country in order to <b>set further objectives and priorities</b> as well as to <b>reorient the strategy of the mission</b> .	
Medical Humanitarian Ethics	MedCo/HoM		. <b>Identifies the most appropriate MSF response</b> to the medical humanitarian situation in a population (Ops.Manual, others –vaccination, nutrition, NFI, ) .		
Medical Analysis I	MedCo/HoM				. <b>Identifies the most appropriate MSF ADVOCACY response</b> to the medical humanitarian situation in a population ACCORDING TO THE MSF OPERATIONAL POLICY AND PRIORITY AREAS (Ops.Manual, including Operational Communications) .
Medical Analysis II	MedCo				
Context Analysis	HoM		. <b>Leads the mission team in the discussion to design and adapt an appropriate MSF response considering that context</b> (or lack of response, or closing down)	.Participates in the <b>reflection on operational challenges</b> within the mission proposing alternatives and contributing to the decision-making.	
Advocacy / External Communications	HoM				. <b>Reflects the mission discussion in the MSF tools</b> (CPP, Annual Plan, Project Proposal, Exit strategy)
Operational Research / Innovation	MedCo/HoM?		<b>Planning &amp; Organizing</b> <b>Analytical Thinking</b> <b>Behavioral Flexibility</b> <b>Leadership</b>	. <b>Detects an emergency in a mission</b>	. Conducts an active, ongoing <b>follow-up of potential medical emergencies</b> in mission country.
Mission Policy Definition - CPP Exercise	MedCo/HoM	. <b>Prepares the mission to respond to an emergency</b>			
<b>EMERGENCY RESPONSE</b>			<b>EMERGENCY RESPONSE</b>	<b>EMERGENCY RESPONSE</b>	
Medical Analysis I	MedCo/HoM	<b>Planning &amp; Organizing</b> <b>Analytical Thinking</b> <b>Behavioral Flexibility</b> <b>Leadership</b>	. <b>Launches responses in time and in a coordinated manner</b>	. Knows and applies <b>rapid assessment tools and procedures for data collection as well as its analysis</b> .	
Medical Analysis II	MedCo				
RHA online	MedCo/HoM?				
Emergency Preparation Strategies	MedCo/HoM				
Emergency Interventions	MedCo/HoM				
				. Collaborates in the mission <b>preparation to respond to an emergency</b> in or out of MSF area of work and participates directly if necessary as <b>responsible for all medical related activities and staff</b> .	



Table 2. MedCo/HoM Training Program - Integrated Contents (2/3)

<<Initial proposal - final contents and modules' structure to be defined during program design>>

Proposed content to address prioritized needs			Tasks and Responsibilities to be addressed by Training Programme	
Proposed Themes	Target Group	Related Competencies to be developed	HOM	MedCo
<b>SECURITY MANAGEMENT</b>			<b>SECURITY MANAGEMENT</b>	<b>SECURITY MANAGEMENT</b>
Context Analysis	HoM	<b>Security Awareness &amp; Management</b> <b>Planning &amp; Organizing</b> <b>Analytical Thinking</b> <b>Leadership</b>	. Apply the context analysis tasks needed for Security management (Ops. Manual 'Security')	.Ensures the highest level of security related to medical issues according to MSF policies.
Tailored Online Security	MedCo		. Assess a Risk Analysis (Ops. Manual 'Security')	.Participates in Risk Analysis and Security Assessment
Security	HoM		. Develops an <b>Acceptance strategy</b> (from Ops. Manual 'Acceptance')	
Critical Incident	MedCo/HoM		. Supports the FC in the Project Security management	
MedEvac	MedCo/HoM		. Audits/implement his accountability for, the Project Security	
<b>MISSION MANAGEMENT</b>			<b>MISSION MANAGEMENT</b>	<b>MISSION MANAGEMENT</b>
Strategic Framework	MedCo/HoM	<b>Strategic Vision</b> <b>Planning &amp; Organizing</b> <b>Results and Quality Orientation</b> <b>Initiative and Innovation</b> <b>Service Orientation</b> <b>Leadership</b>	.Can <b>setup a mission</b> (Ops. Manual 'Mission management')	Participates in the <b>setting up of a mission as a responsible of all the medical aspects</b> in accordance with MSF operational policy, medical policies and standards in force in each technical area.
Mission Management Cycle / Operational Platform	MedCo/HoM		.Supports FC in the project follow up (Ops.Manual 'Mission management' and 'Project Management')	. Participates in the <b>development and update of Mission Annual Plan and Logical Framework projects as a responsible of the medical aspects</b> (to focus in Medical Indicators)
Field-Capital-HQ Dynamics	MedCo/HoM		Audits quality of the project	
Project Management Exercise	MedCo/HoM		.Leads the mission team in the development of the key mission documents (Project Reports, Sitreps) (Ops.Manual 'Mission management', 'Project Management')	.Supervises and monitors all the medical ongoing activities of the mission in order to: - ensure the <b>achievement of objectives and goals set in Mission AP, CPP and project plans.</b> - ensure the <b>alignment of ongoing projects</b> with MSF operational policy, medical policies and principles. - ensure the <b>quality</b> required of our medical activities.
Med.Priorities Implementation Strategies	MedCo/HoM?			Visits regularly the field leading the medical teams in the <b>discussion and analysis of medical activities</b> proposing to HoM <b>reorientation strategies</b> if necessary. . Ensures <b>reporting and medical data updated and promotes their analysis</b> within the medical team, proposing to HoM <b>reorientation strategies</b> if necessary.

Table 2. MedCo/HoM Training Program - Integrated Contents (3/3)

<<Initial proposal - final contents and modules' structure to be defined during program design>>

Proposed content to address prioritized needs			Tasks and Responsibilities to be addressed by Training Programme	
Proposed Themes	Target Group	Related Competencies to be developed	HOM	MedCo
<b>RESOURCES PLANNING</b>			<b>MISSION SUPPORT</b>	<b>RESOURCES PLANNING</b>
Pharmacy	MedCo	Planning & Organizing	Supports HRCo to calculate HR needs	. Participates in the update of budgets and in the definition of human and material medical resources needs to ensure the correct implementation of activities (Resource planning)
Team Planning	MedCo/HoM	Analytical Thinking	Supports LogCo to calculate Logistic needs	
Finance Budget			Associates the AP with its budget and follows it up monthly (Ops.Manual 'People, Finances & Logistics')	
<b>TEAM MANAGEMENT</b>				<b>TEAM MANAGEMENT</b>
HR Strategy	MedCo/HoM	People Management & Development Planning & Organizing	Implement the key HR documents (Behavioural Guidelines, MSF as responsible employer)	. Ensures proper induction of all the medical team at their arrival clarifying their roles and what can be expected from them.
HRM Role of MedCo / HoM	MedCo/HoM		Supports HRCo in dealing with HR conflicts	
Team Planning	MedCo/HoM		Gives feedback to teams	
Health in the mission	MedCo	Teamwork and Cooperation		. Establishes lines of communication within the medical team in the field, the medical coordination team (MedCo+/-DeputyMedCo) and HQ.
MedEvac	MedCo/HoM	Leadership		. Makes all the medical team in the field and capital feel part of the analysis and decision-making
				. Is the responsible of the Health of all the members of the mission and establishes together with the MCT the Evacuation/Repatriation plan.
				. Ensures good psychological status of all the staff in the mission.
<b>ENGAGEMENT</b>			<b>ENGAGEMENT</b>	<b>REPRESENTATION/COMMUNICATION</b>
Engagement Strategies	MedCo/HoM	Networking & Building Relationships Capacity to Negotiate Capacity to Negotiate	Set up and maintain a network of contacts	Represents MSF-OCBA for all medical related issues.
Networking	MedCo/HoM		Set up a negotiation for access	Sets up and maintain a network of contacts
Negotiations	MedCo/HoM		Know when to use Operational communications, and the basics of using them	Sets up a negotiation for access
				Raises debate on medical ethics and ensures the respect of MSF ethical and general principles and values
<b>Transversal themes (covered along the program) that may be addressed by specific thematic sessions</b>				
Leadership & Influencing Skills	MedCo/HoM	Leadership Cross-cultural Awareness Behavioural Flexibility		
Quality	MedCo/HoM	Results and Quality Orientation		
Innovation	MedCo/HoM	Initiative and Innovation		
Accountability	MedCo/HoM	Commitment to MSF's principles		

## f. Deliverables

### Main deliverables:

- On-line spaces to support self-learning activities for job preparation
- On-line collaborative spaces for pre-course activities
- Face-to face course with a estimated duration of 80 hours
- Nets to support ongoing collaborative learning and networking

### Sub-deliverables

- Program syllabus (Aim, overall and specific objectives, content definition)
- Module design
- Evaluation Plan
- Student course materials
- Tutor/facilitator support resources

## III. PROJECT DEVELOPMENT

### a. Project phases and milestones

The project will evolve around the standard phases of the Instructional Design Process: Analysis > Design > Development > Implementation > Evaluation.

Project Stages	Milestones	Comments
<b>Project Initiation</b> . Analysis . Project Definition	30/07/2012 03/08/2012	<b>Analysis report</b> containing program goal, overall objectives and contents <b>approved by. Ops. Dpt Director</b> (HoM Program) and by <b>Med.Dpt.Director</b> (MedCo Program) <b>Project Proposal approved</b> by <b>Ops. Dpt Director</b> (HoM Program) and by <b>Med.Dpt.Director</b> (MedCo Program)
<b>Design</b> . Curriculum design . Program design	14/09/2012 28/09/2012	<b>Course curriculum</b> (detailed objectives, contents and program structure) <b>approved by Ops. Dpt Director</b> (HoM Program) and by <b>Med.Dpt.Director</b> (MedCo Program) <b>Program design document</b> (describes how topics / modules will be implemented) <b>approved by Ops. Dpt Director</b> (HoM Program) and by <b>Med.Dpt.Director</b> (MedCo Program)
<b>Development</b>	14/12/2013	Final program materials to be validated by Operations and Medical Dept.Directors

Project Stages	Milestones	Comments
<b>Delivery</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Opening of Self-Learning space at eCampus</li> <li>. Pre-Course on-line preparation activities</li> <li>. Face-to-face course (2 weeks)</li> <li>. Opening of Net for post-course activities:</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>October 2012</li> <li>10/12/2012 21/01/2013</li> <li>04/02/2013</li> <li>February 2013</li> </ul>	<p>Initial target date for the delivery of the upgraded MedCo and HoM courses was December 2012.</p> <p>Considering the proposed blended solution and time/resources required by the pedagogic approach, <b>face-to-face course should be delivered in February 2013.</b></p>
<b>Evaluation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Evaluation Plan</li> <li>. Participant Self-Assessments</li> <li>. Program Evaluation</li> <li>. Program Impact Evaluation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>28/09/2012</li> <li>30/11/2012</li> <li>15/03/2013</li> <li>Dec.2013</li> </ul>	<p>Evaluation plan, defining evaluation strategies and criteria, to be included at Program design document; to be approved by Operations and Medical Dept.Directors</p>

## b. Stakeholders and Approval Authorities

### Medical Department

. **Project Sponsor: Director Medical Department**

. **Project Owner: Deputy Director Medical Department.**

- Provides orientation for the definition and development of the project overseeing that end result is in line with initially stated priorities and objectives
- Approves the outcomes of the different stages of the project - analysis, design and development; validates proposed solution.
- Makes final decisions and resolves conflicts or issues regarding MedCo Program project expectations across organizational and functional areas

### Operations Department

. **Project Sponsor: Director Medical Operations**

. **Project Owner: Deputy Operations Director.**

- Provides orientation for the definition and development of the project overseeing that end result is in line with initially stated priorities and objectives
- Approves the outcomes of the different stages of the project - analysis, design and development; validates proposed solution.
- Makes final decisions and resolves conflicts or issues regarding HoM Program project expectations across organizational and functional areas

### Human Resources Department

. **HR Director / Head of Pool Management:**

- Oversee alignment of Training Programs with MedCos and HoMs career paths orientations and development plans strategy

. **Head Learning Unit**

- Validates Pedagogical strategies

**Steering Committee (Ops and Med Project Owners + Learning Unit Project Team):** reviews and decides on topics regarding harmonization of medical / ops contents.

### c. Project Resources

#### a. Learning Unit Project Team

<b>Team Member</b>	<b>Role</b>
HoM Program Instructional Designer - <b>Alfonso Laguna</b>  From August 2012 <b>Javier Martinez</b> will take lead role in Hom Program development.	Develops HoM Training Program, with special focus on analysis, design and development stage and in collaboration with identified Subject Matter Experts
MedCo Program Instructional Designer – <b>Carol Calero</b>	Develops MedCo Training Program, with special focus on analysis, design and development stage and in collaboration with identified Subject Matter Experts
Project Coordinator – <b>Lúcia Lopes</b>	Overall coordination of the project focusing on the development of integrated solutions for MedCos and HoMs; responsible for course implementation
E-Learning Referent - <b>Manuel Lorente</b>	Provides ad-hoc support for instructional design matters; coordinates development of on-line components of the program

#### ii. Support Team / Subject Matter Experts

Involved in the design, development and implementation of the program.

Based on the priorities and topics initially identified for the program the estimated need in terms of departmental support is as follows:

<b>Resources (to be confirmed)</b>	<b>Role</b>
<b>Operations</b> . Tesaco . Reco / Deputy Reco . Tesaue . Security Referent . Humanitarian Affairs Advisor . Logframe and Reporting Referents	<b>Common input from SMES will consist of:</b>  - Analysis of prioritized tasks to be addressed at the training - Details about performance gaps - Identification of performance indicators for training evaluation - Guidance for the design of specific objectives - Definition of key learning topics and contents - Participate at module and materials development  SMEs participating at design and development may not necessarily be involved at training delivery (tutors in on-line activities and facilitators at face-to-face modules); in this case, they will be main back-up for identified facilitators.
<b>Medical Department</b> Technical referents - to be determined following final definition of medical topics to include in the program	
<b>HR</b> Pool Managers (MedCo / Hom) MedCo Mentor	
<b>Logistics (to be defined)</b>	
<b>Finance (to be defined)</b>	

### iii. External Resources

To be confirmed and decided during the design stage. It is being considered to make use some external resources for the design and/or delivery of some elements of the program

- Facilitators from other OCs and external guest speakers:
- Ad-hoc pedagogical support for course design and blended strategy
- External training suppliers (to be considered for Leadership Skills, Negotiation Skills and Project Cycle Management)

### d. Budget (TBC)

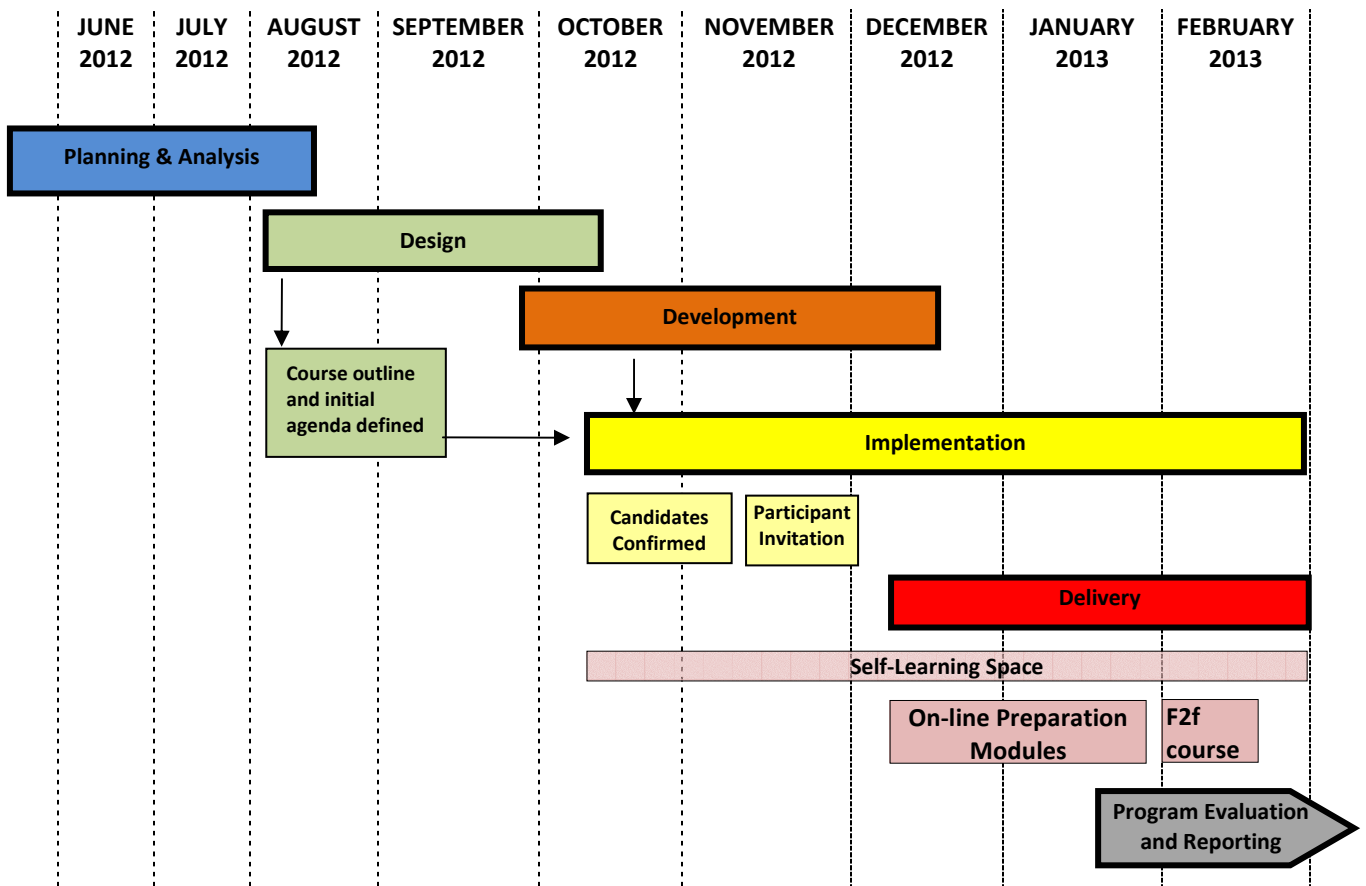
Available 2012 budget for:  
 MedCo Program: 15.000 Euros  
 HoM Program: 20.000 Euros

Possibility of combining 2012 and 2013 budget (still to be defined), allocating 2012 budget for once-off design and development costs and 2013 budget for program implementation.

### e. Project Work Plan

Activity	Duration	Start date	End date	Resources
<b>1. Project Initiation and Definition</b>	<b>20 days</b>	<b>01/05/2012</b>	<b>03/08/2012</b>	
1.1 Assessment		25/05/2012 (HoM)	23/07/2012	Learning Unit Project Team
		20/06/2012 (MedCo)	23/07/2012	
Organization needs	2 days			
Task Analysis	5 days			
Student Analysis	1 day			
Context Analysis	1 day			
Analysis Report	3 days			
Analysis Report Validation	2 days		27/07/2012	
1.2 Project Specification				
Project Proposal Prepared	5 days			
Project Proposal Approved	1 day		03/08/2012	
<b>2. Design</b>	<b>25 days</b>	<b>06/08/2012</b>	<b>28/09/2012</b>	
Specific Objectives and Content Definition	5 days	06/08/2010		Learning Unit Project Team + SMEs groups to be defined
Identification of learning activities / Method.	5 days			
Course/Structure design	3 days			
Course Syllabus and Structure Validated	1 day		14/09/2012	
Task/Activity design	8 days			
Design Review + Feedback	2 days		19/10/2010	
Design Validation	1 day		28/09/2012	
<b>3. Development</b>	<b>40 days</b>	<b>03/10/2012</b>	<b>14/12/2012</b>	
On-line activities development	5 days			
On-line set-up	3 days			
Face-to-face materials development	20 days			
Reference Material development	5 days			
Review and Validation	4 days		01/12/2012	
Implementation of changes	3 days		14/12/2012	
<b>4. Program Implementation</b>	<b>15 days</b>	<b>October 2012</b>	<b>February 2013</b>	
Participant list confirmed	1 day	10/10/2012	10/10/2012	Learning Unit
Program Kick-off communication to part.	1 day	03/11/2012	03/11/2012	
Face-to-face c. logistical arrangements	8 days	28/10/2012	15/02/2012	
Facilitator support /training	6 days	07/01/2013	01/02/2012	
<b>5. Delivery</b>	<b>14 days</b>	<b>12/10/2012</b>	<b>15/02/2013</b>	
Open Self-Learning Space	1 day	12/10/2012	12/10/2012	Project Team + Identified facilitators
Pre-course on-line activities	3 days	10/12/2012	21/01/2012	
Face-to-face course	10 days	04/02/2013	15/02/2013	
<b>6. Evaluation</b>				
Evaluation Plan	Tbd	28/09/2012		Learning Unit
Participants self-assesment activities		30/11/2012		
Program evaluations		08/03/2013		
Program Impact Evaluation		Set. 2013		

**f. Chronogram**



**IV. RISK ANALYSIS**

Risk	Impact	Preventive actions
<b>1. SMEs lack of availability for course design and development</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Delays in program development which could potentially impact course delivery dates.</li> <li>. Scope reduction as some contents could not be included</li> <li>. Reduce quality/relevance of modules</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan Training Project phases taking into account workload resulting from Annual Planning Cycle</li> <li>- Timely planning and forecasting of expected SME contribution</li> <li>- Creation of SME teams per topic/module to ensure a back-up</li> <li>- On-going follow-up to assess task delays and identify contingency actions</li> </ul>
<b>2. Students do not participate at on-line activities</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Participants may not develop conceptual knowledge required to participate at face-to-face course</li> <li>. Last minute adjustments of face-to-face methodology</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Develop on-line flexible activities that facilitate participation.</li> <li>- Clearly communicate blended nature of the course and that online activities are mandatory.</li> <li>- Have a "visible" presence of Pool Managers,</li> </ul>

		Tesacos and Recos at on-line activities
Risk	Impact	Preventive actions
<b>3. Difficulty in guaranteeing facilitators for face-to-face course</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Delays in the preparation of modules delivery</li> <li>. Potential reduction of modules quality and impact</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trainer materials (session outline, lesson plan, tutor notes) to support easy preparation of last-minute facilitators.</li> <li>- SME teams to identify main and back-up facilitators.</li> </ul>
<b>4. Inclusion of last minute participants into the face-to-face course</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Participants may not develope conceptual knowledge required to participate at face-to-face course</li> <li>. No active participation at face-to-face course activities</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agree deadline to accept participants into on-line activities</li> <li>- Agree the % and rationale for accepting last minute participants who may not have participated at on-line activities.</li> </ul>
<b>5. Difficulties in harmonizing MedCo – Hom contents</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Scope reduction in case some topics are not addressed</li> <li>. Effort duplication in developing parallel modules to address common topics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Coordinated design and development tasks between MedCo and Ops Training referents.</li> <li>- On-going progress review by Learning Unit Project Team</li> <li>- Early identification of blockages and review with Steering Committee for direction definition.</li> </ul>

## V. COMMUNICATION PLAN

Communication lines	Objective	How & When
<b>LU Project Team and SMEs</b>	Exchange relevant information/input for project development	<ul style="list-style-type: none"> <li>. On-going face-to-face meetings, audio, mail</li> <li>. Project and Task Status review meetings (quarterly/weekly)</li> <li>. On-going interaction reflected at <u>Virtual Office</u> available at eCampus</li> </ul>
<b>LU Project Team and Project Owners</b>	Inform about project progress, confirm project direction and obtain approval at specified stages	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Face-to-face meetings, audio, mail, as required</li> <li>. Project Status Reports (frequency to be defined)</li> <li>. Written approval (e.g.) for the different project stages</li> </ul>
<b>Steering Committee (LU Project Team + Project Owners)</b>	Reach agreement on questions referring to MedCo and HoM program harmonization	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Face-to-face meetings, audio, mail, as required</li> <li>. Outcomes documented (mail or meeting minutes)</li> </ul>
<b>Course Participants</b>	Provide instructions for participation at on-line activities and to attend face-to-face course	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Mail, eCampus forums from October / November onwards.</li> <li>Initial communications launched by Pool Managers followed by Learning Unit messages.</li> </ul>
<b>Face-to-Face Facilitators and On-line “Tutors”</b>	Ensure common understanding of program delivery activities and requirements	<ul style="list-style-type: none"> <li>. Mail, eCampus forums from November onwards</li> </ul>



**Annex 2: Powerpoint MSF del projecte**



---

# MedCo - HoM Training Program

MSF OCBA Learning Unit, 2012 - 2013



## MedCo – HoM Training Program

OBJECTIVES

PEDAGOGICAL APPROACH

STRUCTURE

PROGRAM OUTLINE

PROJECT TEAMS

NEXT STEPS



### MedCo – HoM Training Program

---

#### OBJECTIVES

- Support preparation of soon to be/recently appointed MedCos, HoMs
- Develop **leadership and strategic management capacities** of both profiles
- Reinforce **integration of medical perspectives and approaches** in the planning and implementation of MSF projects and activities.

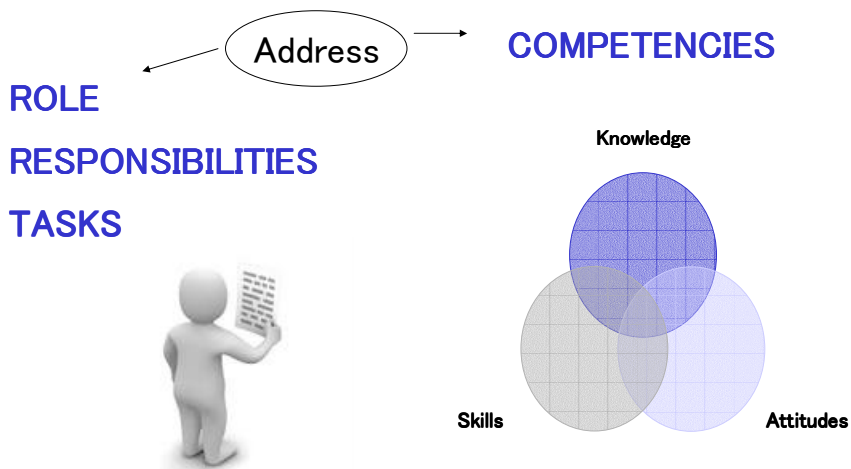


**PEDAGOGICAL APPROACH**

- **MedCo – HoM Integrated Approach**
  - Harmonized programs
  - Common and specific objectives for both profiles
  - Cover profile-specific topics for both profiles
  
- **Pedagogical Orientation**
  - Blended solution (on-line + face-to-face)
  - Learner-centred and collaborative learning actions
  - Action learning, based on problem solving and practice of key competencies



**PEDAGOGICAL APPROACH**





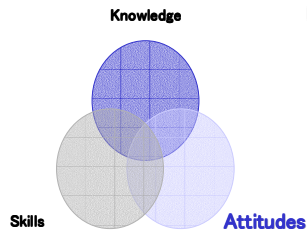
MedCo – HoM Training Program

**PEDAGOGICAL APPROACH**

**COMPETENCY Based Approach**

MSF Definition of Competencies:

*Competencies are observable behaviour that contribute to successful performance a given job*



MedCo – HoM Training Program

**PROGRAM STRUCTURE**

**ON-LINE I**  
**Activate Individual Learning**  
**Harmonize Participants' Level**

**Pre-Course Preparation Modules**  
 Activities aimed at preparing participants for the face-to-face course, to assess candidate entrance level and to stimulate peer-interaction

17/12/2012 – 08/02/2013

**FACE-TO-FACE**  
**Integrate Knowledge**  
**with skills and attitudes**

**Face-to-face training course**  
 Practical application and consolidation of new and previously acquired knowledge, promoting problem solving and strategic decision-taking.

11-22/02/2013

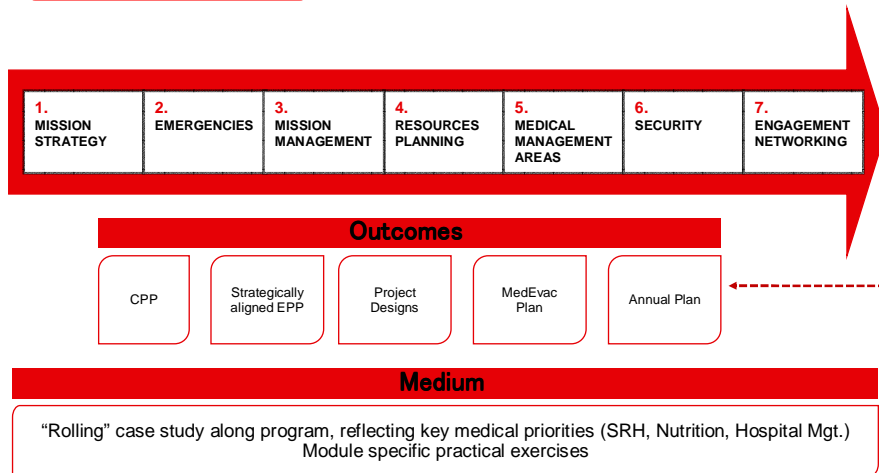
**ON-LINE II**  
**Consolidation**  
**Transference into Job**

Collaborative learning activities looking at sharing work experiences and best practices;  
 Impact evaluation and transference into job assessment.

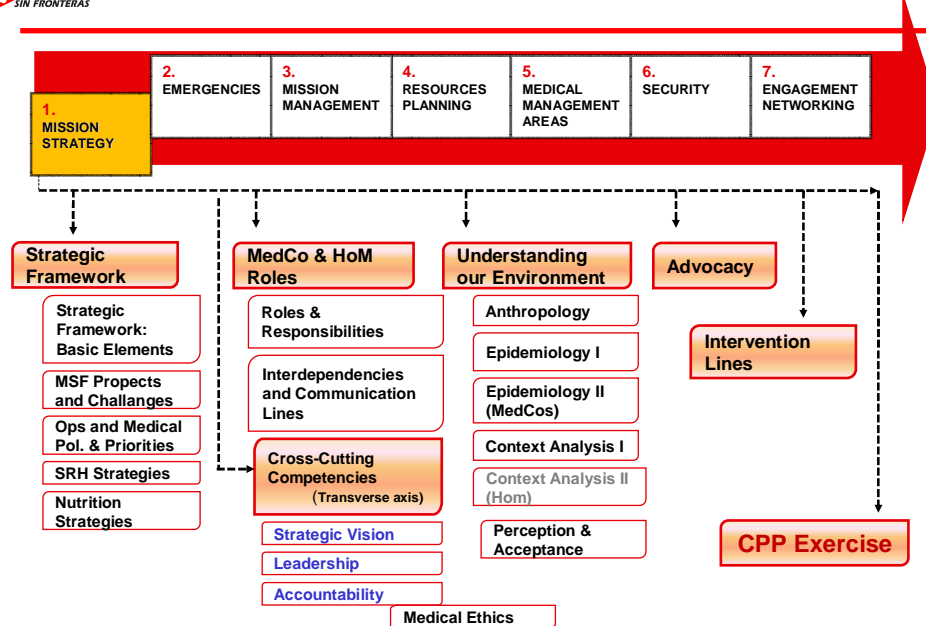


MedCo – HoM Training Program

**PROGRAM OUTLINE**

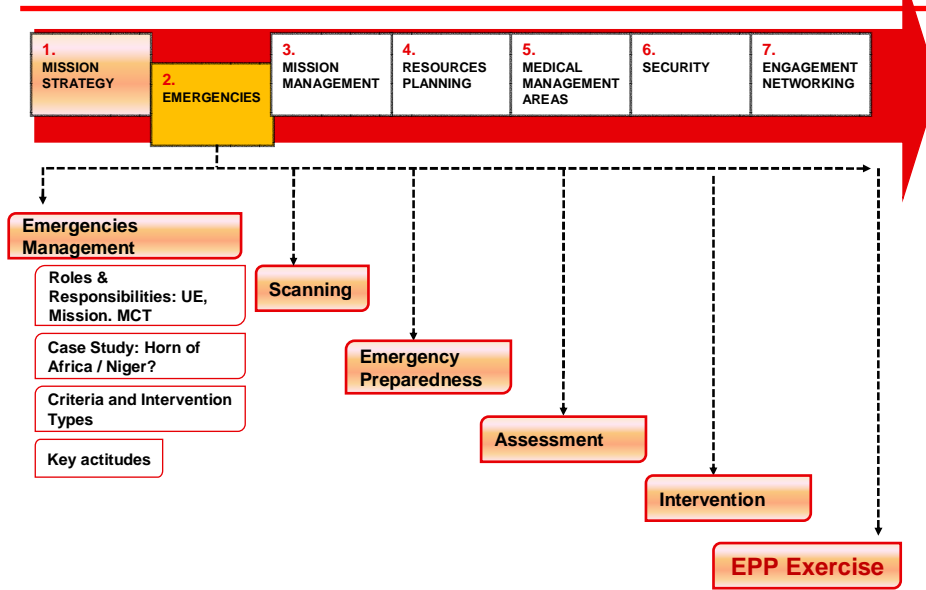


MedCo – HoM Training Program

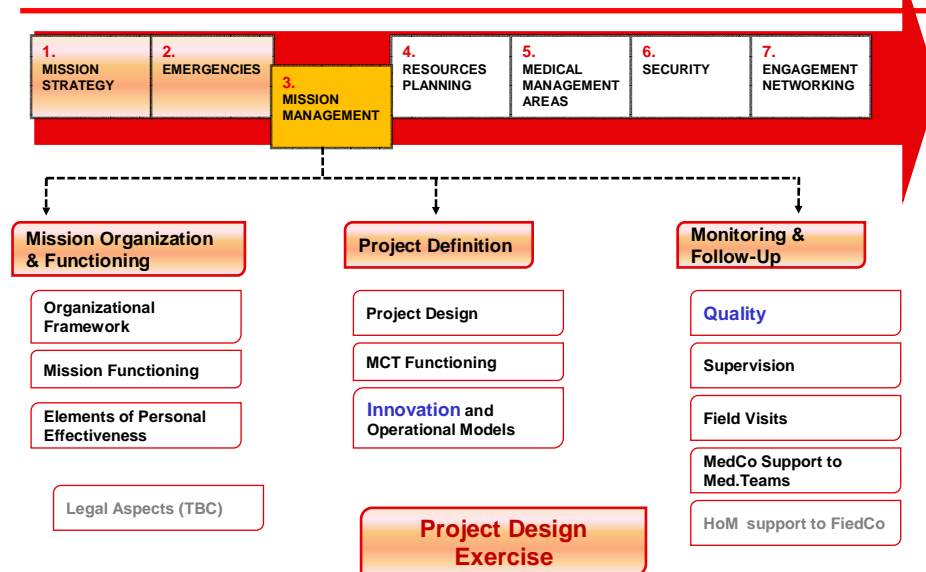




MedCo – HoM Training Program

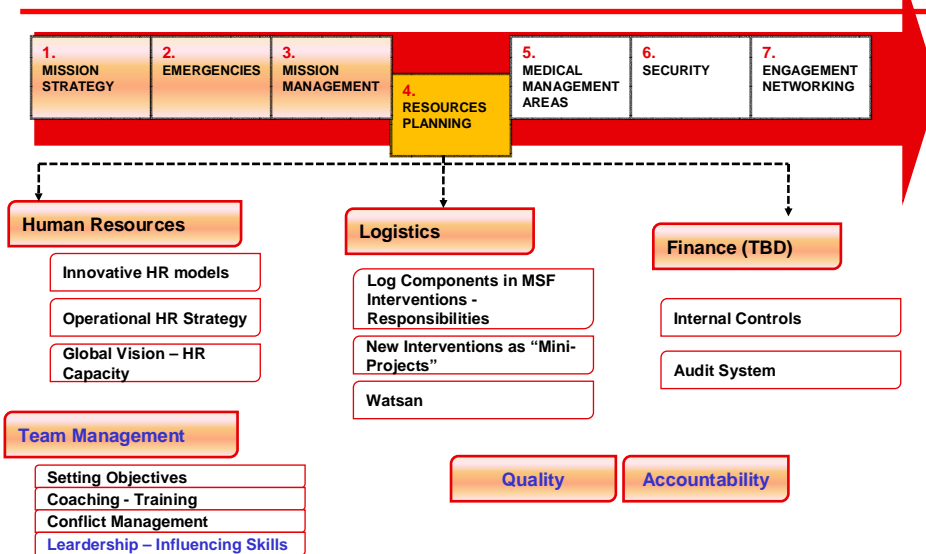


MedCo – HoM Training Program

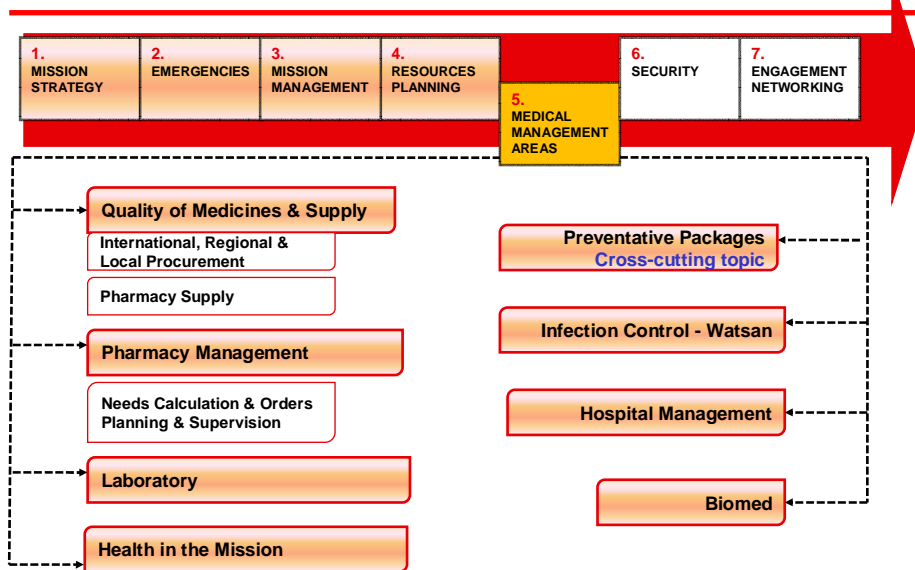




MedCo – HoM Training Program

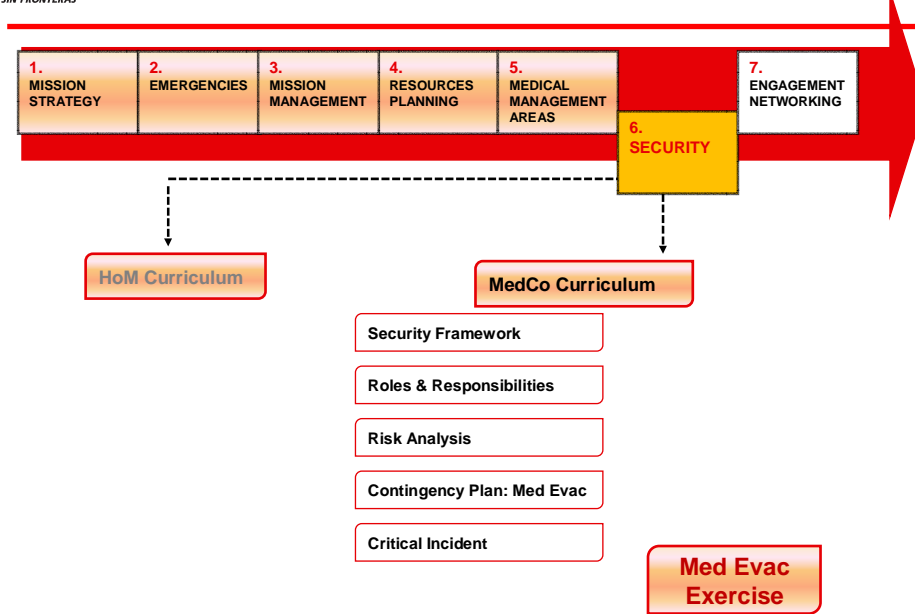


MedCo – HoM Training Program

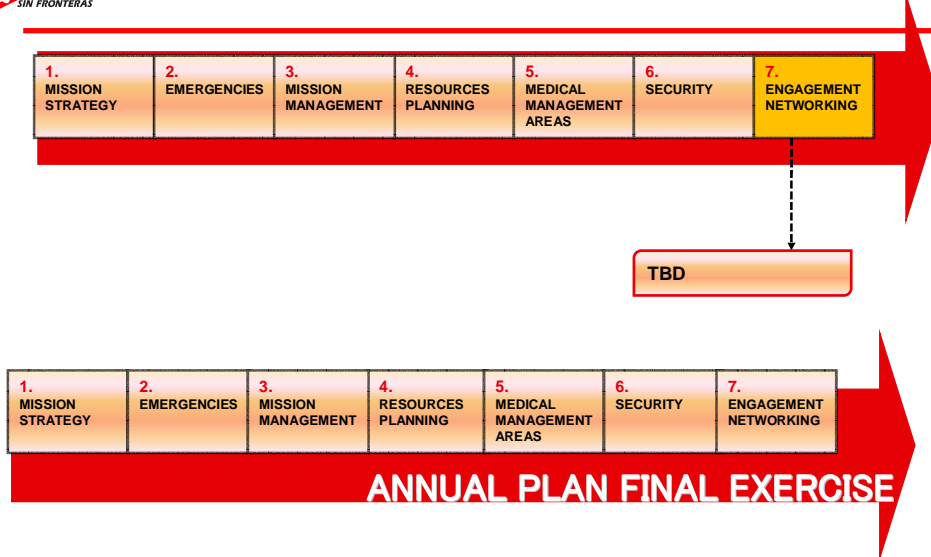




MedCo – HoM Training Program



MedCo – HoM Training Program







MedCo – HoM Training Program

**Example of blended module**

Online	
Introduction:	• Review Emergency Chapter at Ops Manual
Scanning	• Prepare ppt with 10 top priorities • Quiz Emergency Types & Interventions • List resources / sources for active scanning (forum/eTutor)
EPP	• Review EPP Template • Identify consequences of not doing each of the sections • Identify who leads preparation of different sections and key players
Assessment	• RHA exercise
Intervention	• Video "Meningitis Vaccination" • Intervention decision dialogues – RHA exercise

Total estimated time on-line: 5 hrs

**EMERGENCIES MODULE**

Total estimated time f2f: 6 hrs	
Emergencies Management	Case Study (Horn of Africa / Niger) • Video • Causal analysis • Key Attitudes • Criteria and Intervention Types – build from dialogue exercise at OL
Emergencies Preparedness	• Complete sections of EPP • Relate with CPP of "rolling" case study

**F2F**



MedCo – HoM Training Program

**PROJECT TEAM**

**Learning Unit Project Team**

• Alfonso Laguna	HoM Program Content Cord. / Instr.Designer
• Elisa Salvado	MedCo Program Content Cord. / Instr.Designer
• Lúcia Lopes	Course/Project Coordinator
• Manuel Lorente	E-Learning Referent

**Support Team / Subject Matter Experts (TBD)**

Operations	Recos/ Deputy Recos, Tesacos Tesaue, Rehucos, Security Referent Humanitarian Affairs Advisors
Medical Department	Technical referents
HR	Pool Managers (MedCo / Hom), MedCo Mentor, HRM,
Logistics/Finance	

**External Resources**

Instructional Design Support, Trainers, guest speakers, etc



MSF

## Role of Subject Matter Experts...

*Support Instructional Designers, and overall Learning Unit Project Team on one or more of the following activities:*

- Analysis of prioritized tasks to be addressed at the training
- Input on priorities and performance gaps
- Identification of performance indicators for training evaluation
- Input for the design of specific objectives
- Definition of key learning topics and contents
- Participate at module and materials development
- Act as a trainer/ tutor



MedCo – HoM Training Program

### Next Steps

- **Individual Interviews to get SME input**
- **Compile examples for exercises and case studies**
- Complete identified contents
- Continue module development and preparation of didactical materials
- Confirm facilitators and prepare module delivery

Required input from Operational Cells /

**TESACOS!!**

### **Annex 3: Entrevistes**

#### **Entrevista sobre els elements d'anàlisi de l'acció formativa**

##### ***Perfil dels destinataris***

- **Quina és l'edat dels participants? A quina classe social pertanyen?**

La edad de los participantes no es muy determinada. Se mueven dentro de una horquilla de entre 30 y 50 años.

- **De quina o quines nacionalitats són?**

No hay nacionalidades que predominen. Puede haber participantes sudamericanos, europeos, africanos, orientales, etc. Quizás predominen los europeos.

- **Quin són els seus interessos i inquietuds respecte el procés de formació?**

Son personas con un nivel formativo alto: médicos principalmente y licenciados en diferentes disciplinas.

- **Com són les seves habilitats i coneixements informàtics? Són competents digitalment o bé existeix divisió digital (digital divide) en el grup?**

Es muy variado. En principio son personas competentes digitalmente aunque podemos encontrar sujetos con algún problema.

- **Disposen d'accés a internet a les seves llars?**

Sí.

Es posible que en varios de los que lo tengan sea un acceso lento. Y aunque no es probable, no me extrañaría algún caso que no tiene acceso a internet (ej. FieldCo en Etiopia, RCA,...)

- **Són usuaris d'alguna xarxa social o en coneixen els seus mecanismes de comunicació?**

Aunque no tenemos información sobre esto es muy posible que sí.

No estoy seguro. Como dices en varias de tus respuestas, puede ser muy variado: desde alguien que es un obsesionado con el facebook, hasta alguien que ha oído hablar de twitter y facebook pero nunca lo ha usado.

- **Tenen coneixements o experiències prèvies de la comunicació / col·laboració / cooperació en xarxa?**

Posiblemente sí.

Lo de la respuesat anterior.

- **A banda de les necessitats de formació descrites en el "draft" del projecte pels HoM i MedCo, s'han detectat altres necessitats a nivell on-line? (comunicació, col·laboració, habilitats en línia, coneixements informàtics...etc)**

En principio no.

- **Altres observacions a que es creguin necessàries contemplar.**

Tienen un problema de disponibilidad de tiempo para hacer actividades formativas a distancia, al tener q compatibilizarlas con el trabajo, que suele ser muy demandante en tiempo.

### ***Perfil docent i recursos humans***

- **Quins membres estructuren l'equip de treball en el projecte de formació de HoM i MedCos?**

Este equipo está formado por:

4. Una jefa de proyecto:
  - Diseña el proyecto
  - Control de la calidad del producto
  - Coordinación de equipo
  - Control del desarrollo del proyecto: fechas, plazos, recursos, etc.
5. Dos expertos en contenido: Una médico y un experto en contenidos operacionales.
  - Asesoría técnica con respecto al area de conocimiento de la que son expertos
  - Interlocución con expertos en sub areas de conocimiento que se encuentran dentro y fuera de la organización.
  - Desarrollo de materiales didácticos bajo la supervisión del diseñador instructivo
6. Un diseñador instructivo.
  - Diseño del entorno de aprendizaje
  - Asesoría en aspectos relaciones con el diseño instructivo

- Desarrollo de materiales de aprendizaje en colaboración con expertos en contenido
- Diseño de objetivos de aprendizaje
- Diseño de tareas de aprendizaje
- Diseño de la metodología de aprendizaje
- **Quins són els rols o les funcions principals que desenvolupen els seus membres?**

Contestado en la anterior pregunta.

- **Qui s'encarregarà de portar a terme la formació virtual inicial?**

El equipo del proyecto MSF e Campus encargado de la estrategia de formación virtual de la organización. Dentro de este equipo está el jefe de proyecto y la persona en prácticas de la UOC.

Intentaríamos que hubiera espacios para dudas/preguntas (foros?) y que fueran moderados por los 'expertos en contenido' mencionados arriba, con intervenciones puntuales de los 'expertos en sub areas de conocimiento'.

- **Qui s'encarregarà de portar a terme la formació presencial?**

El equipo de proyecto descrito anteriormente.

- **Qui s'encarregarà de portar a terme la formació virtual final?**

El equipo MSF e Campus

- **Com es durà a terme la coordinació entre el projecte de formació i la comunitat d'aprenentatge virtual?**

Esto es algo que tenemos que determinar en la fase de diseño.

- **Altres observacions a que es creguin necessàries contemplar.**

### **Entrevista sobre els elements d'anàlisi general del projecte**

#### ***Recursos econòmics***

- **Quin és el pressupost destinat al projecte concret de formació pels HoM i MedCo?**

Alrededor de 50.000 euros. Esto incluye alojamiento y viajes de los participantes.

- **Hi ha pressupost destinat a la comunitat virtual d'aprenentatge? En cas afirmatiu, quin és?**

No hay presupuesto asignado. Se cuenta con los recursos actualmente funcionando en el MSF e Campus.

- **Altres observacions a que es creguin necessàries contemplar**

### **Recursos tecnològics**

- **Quins recursos tecnològics disposa la organització? (servidor propi, connexió internet alta velocitat, bateria d'equipaments informàtics..etc)**
  1. Dos servidores: uno de producción y otro de pruebas.
  2. Conexión adsl.
  3. Cada participante dispone de ordenador y acceso a internet antes y después de la formación presencial.
  4. Paquete office
  5. Moodle
  6. Sharepoint
- **Quins recursos tecnològics disposa la població del projecte? Es pot assegurar que tinguin garantit l'accés a la tecnologia i a la xarxa?**

Como menciono en la pregunta anterior, tendrán ordenador y acceso a internet tanto antes como después de la formación presencial.

Repito lo de la conexión lenta en algún caso y la posibilidad de que alguno no tenga conexión a internet.

- **Quina plataforma s'utilitzarà per desenvolupar el curs per HoM i MedCos?** Moodle MSF e Campus. También existe la posibilidad de usar sharepoint
- **Es pretén fer ús d'algun element tecnològic, digital o multimèdia durant la formació?** Todavía no se ha previsto nada aunque podemos hacer propuestas.
- **Es té previst disposar de recursos de programari lliure (free software) en la formació?** Sí. Moodle, cpmaps, y cualquier otro que sea necesario.
- **Altres observacions a que es creguin necessàries contemplar**

## **Annex 4: Perfil de treball dins MSF**

### **DESCRIPCIÓN DE LA POSICIÓN DE PERSONA EN PRÁCTICAS**

#### **ELEARNING – MedCo HoM ELearning Strategy**

##### **CONTEXTO GENERAL**

Médicos Sin Fronteras es una organización médico-humanitaria de carácter internacional e independiente, que ofrece asistencia a las poblaciones que sufren, a las víctimas de catástrofes naturales y de conflictos armados, sin discriminación e independientemente de su raza, religión, creencia o afiliación política (Carta Magna de MSF).

OCBA son las siglas que designan al Centro Operacional Barcelona-Atenas formado por cuatro Células Operacionales (COs), la Unidad de Emergencia (UE), la Unidad de Asuntos Humanitarios (HAU) y demás departamentos y servicios de soporte a Operaciones.

##### **OBJETIVO GENERAL Y ENTORNO DEL PUESTO**

La Learning Unit de MSF-OCBA trabaja con el fin de asegurar el acceso a la formación de los equipos de MSF de tal manera que puedan adquirir y desarrollar, habilidades, conocimientos y competencias para cumplir las responsabilidades y funciones de su puesto. Asimismo las acciones de formación tienen que contribuir al desarrollo general de las personas, en la línea de la política definida en ese sentido.

Para ello, la Learning Unit trabaja en el diseño y/o organización de acciones formativas que permitan responder a las necesidades identificadas. Asegura que el personal de MSF-OCBA pueda tener acceso a las acciones de formación propuestas dentro del movimiento (cursos MSF-OCBA y cursos internacionales) como fuera (formaciones externas).

Una de las acciones formativas es a distancia (eLearning), a través del eCampus. Durante este año se han desarrollado varios cursos, como gestión de epidemias de sarampión, o de gestión de la seguridad. En este momento se tiene la necesidad de desarrollar un curso sobre el ciclo de proyecto.

En este curso está trabajando el jefe de proyecto de eLearning y un referente técnico del departamento de operaciones. **El objetivo de este puesto de prácticas es diseñar los diferentes elementos de la estrategia de aprendizaje a distancia del curso HOM MedCo.** Esta persona estaría en **dependencia jerárquica del ELearning Project Manager** y trabajaría en estrecha colaboración con los otros miembros del equipo de diseño del curso.

##### **TAREAS PRINCIPALES**

###### **Prácticas eLearning Diseño estrategia a distancia del curso HoMMedco:**

- Analizar los diferentes aspectos relacionados con el HoM Medco.
- Diseñar los diferentes elementos que componen la estrategia de aprendizaje a distancia: objetivos de aprendizaje, estructura y guión de actividades.
- La persona en prácticas deberá presentar un esbozo de la estrategia de aprendizaje a distancia del curso en el que se detallarán objetivos, estructura del curso y propuesta de actividades.

## **CRITERIOS DE SELECCIÓN**

### **Formación y experiencia**

- Buenos conocimientos de ofimática (Windows, Word, Excel, PowerPoint, Navegadores)
- Deseables conocimientos de eLearning (Moodle, exeLearning, Xerte, etc.)
- Se valorará interés y experiencia previa y/o conocimiento del sector de las ONG
- Idiomas: inglés. Deseable castellano y francés.

### **Competencias**

- Identificación con MSF
- Sensibilidad intercultural y flexibilidad.
- Orientación a resultados y calidad
- Orientación al Usuario interno y/o Beneficiario final
- Trabajo en equipo

## **CONDICIONES**

- Se puede trabajar desde casa, aunque para tareas puntuales se facilitaría el uso de un espacio en una oficina MSF.
- Duración: el desarrollo de esta estrategia es de octubre a febrero 2012.
- La jornada y horario es flexible, aunque contactos telefónicos serán necesarios en horario de oficina (aprox.9-18h)
- En base a la política de MSF para personas en prácticas se prevé: seguro de accidentes y enfermedad derivados de la actividad voluntaria y reembolso gastos transporte y dieta comida, si aplicara.
- Inicio: Inmediato



**Annex 5: Conveni de pràctiques**

**CONVENI DE COOPERACIÓ EDUCATIVA**

**ENTRE**

**LA FUNDACIÓ PER A LA UNIVERSITAT  
OBERTA DE CATALUNYA**

**I**

**Medicos sin Fronteras España**

**I**

**Marc Parera Argerich**



Barcelona, 26 de setembre de 2012

## PARTS

D'una part, el Sr. Pere Fabra Abat, que intervé en nom i representació de la Fundació per a la Universitat Oberta de Catalunya (en endavant, «FUOC»), amb el CIF número [REDACTED] domiciliada a Barcelona, avinguda del Tibidabo, 39, que actua com a representant legal d'aquesta institució en qualitat de vicerector d'Ordenació Acadèmica i Professorat, d'acord amb les facultats que té atribuïdes en virtut dels poders atorgats pel notari Sr. Francisco Armas Omedes, en data 5 de febrer de 2009, amb número de protocol 282. La FUOC és titular de la Universitat Oberta de Catalunya (en endavant, «UOC»), reconeguda per la Llei del Parlament de Catalunya 3/1995, de 6 d'abril, de reconeixement de la Universitat Oberta de Catalunya.

De l'altra part, Juan Antonio Tubau Garcia, que actua en qualitat de Director general de Medicos sin Fronteras España (en endavant, «centre de pràctiques»), amb el CIF número [REDACTED] i amb domicili social a C. Nou de la Rambla 26, 08001, Barcelona.

I, de l'altra, Marc Parera Argerich, amb el DNI número [REDACTED], estudiant del pla d'estudis que porta a l'obtenció del títol de Màster en Educació i TIC (e-learning) de la UOC.

Les parts declaren i manifesten que intervenen en aquest acord amb la capacitat legal necessària i la competència suficient per a subscriure'l.

## CLÀUSULES

### 1. Objecte del conveni

L'objecte d'aquest conveni és establir les condicions en què l'estudiant Marc Parera Argerich ha de desenvolupar les activitats de pràctiques de l'assignatura Pràctiques externes al centre de pràctiques.

### 2. Condicions de les pràctiques

Les pràctiques objecte d'aquest conveni s'han de desenvolupar d'acord amb les condicions següents:

- a) Modalitat de les pràctiques: semi-presencial
- b) Data de començament: 19 de setembre 2012
- c) Data d'acabament: 12 de gener 2013
- d) Total hores de dedicació: 150
- e) Lloc: C. Nou de la Rambla 26, 08001, Barcelona



- f) Objectius educatius i activitats que es desenvolupen; els que s'estableixen en el projecte formatiu que s'adjunta com a annex I al present conveni.

### **3. Tutor acadèmic o tutora acadèmica de la UOC**

La UOC nomena Iolanda García González, professor o professora responsable de l'assignatura Pràctiques externes, tutor acadèmic o tutora acadèmica de la Universitat de les pràctiques acadèmiques externes de l'estudiant, que té les funcions següents:

- a) Vetllar perquè les pràctiques es portin a terme amb normalitat, coordinant-se amb el tutor extern o la tutora externa de pràctiques.
- b) Fer el seguiment efectiu de les pràctiques, coordinant-se amb el tutor extern o tutora externa de les pràctiques i vistos, si escau, els informes de seguiment.
- c) Autoritzar les modificacions que es produeixin en el projecte formatiu.
- d) Avaluar el resultat acadèmic derivat de la col·laboració en pràctiques.
- e) Preservar la confidencialitat en relació amb qualsevol informació que tingui com a conseqüència de l'activitat com a consultor o consultora de les pràctiques.

### **4. Tutor extern o tutora externa del centre de pràctiques**

El centre de pràctiques nomena José Manuel Lorente Santamarta, professional de Medicos sin Fronteras España, tutor o tutora extern de les pràctiques acadèmiques externes de l'estudiant, amb les funcions següents:

- a) Acollir l'estudiant i organitzar l'activitat que s'ha de portar a terme d'acord amb el que s'estableix en el projecte formatiu.
- b) Supervisar les activitats de l'estudiant, orientar i controlar el desenvolupament de la pràctica en una relació basada en el respecte mutu i el compromís amb l'aprenentatge.
- c) Informar l'estudiant de l'organització i el funcionament del centre de pràctiques i de la normativa d'interès, especialment la relativa a la seguretat i els riscos laborals.
- d) Coordinar amb el tutor acadèmic o la tutora acadèmica de la UOC el desenvolupament de les activitats establertes en el present conveni, incloent-hi les modificacions del projecte formatiu que puguin ser necessàries perquè les pràctiques es portin a terme amb normalitat, i també la comunicació i la resolució de possibles incidències que puguin sorgir en el desenvolupament de les pràctiques i el control de permisos per a la realització d'exàmens.
- e) Emetre els informes finals i, si escau, l'informe de seguiment intermedi.
- f) Proporcionar la formació complementària que necessiti l'estudiant per a portar a terme les pràctiques.



- g) Proporcionar a l'estudiant els mitjans materials i digitals indispensables per a portar a terme les pràctiques.
- h) Facilitar i estimular l'aportació, per part de l'estudiant, de propostes d'innovació, millora i emprenedoria dels objectius propis de la seva funció.
- i) Preservar la confidencialitat en relació amb qualsevulla informació que tingui de l'estudiant com a conseqüència de l'activitat com a tutor.
- j) Prestar ajuda i assistència a l'estudiant, durant el període de pràctiques d'aquest al centre de pràctiques, per a les qüestions de caràcter professional que pugui necessitar resoldre per a portar a terme les activitats que fa en aquest centre de pràctiques.
- k) Comunicar al tutor acadèmic o la tutora acadèmica de la UOC les incidències que es produeixin.
- l) Participar en l'avaluació de l'activitat de pràctiques de l'estudiant.

El tutor extern o tutora externa de pràctiques té accés al Campus Virtual de la UOC i en fa ús d'acord amb les indicacions de la UOC i d'acord amb el que es preveu en la normativa de drets i deures de la UOC. La UOC reconeix, mitjançant l'expedició de la certificació acreditativa corresponent, l'activitat que ha dut a terme el tutor extern o la tutora externa del centre de pràctiques.

#### 5. Obligacions de l'estudiant

L'estudiant assumeix les obligacions següents:

- a) Conèixer i complir el projecte formatiu de les pràctiques seguint les indicacions del tutor o tutora extern del centre de pràctiques i amb la supervisió del tutor o tutora acadèmic de la UOC.
- b) Complir l'horari el temps de dedicació i les normes fixades per el centre de pràctiques.
- c) Desenvolupar el projecte formatiu i complir amb diligència les activitats acordades.
- d) Elaborar la memòria final de les pràctiques i, si cal, l'informe de seguiment intermedi.
- e) Mantenir el contacte amb el tutor acadèmic o la tutora acadèmica de la UOC durant el desenvolupament de les pràctiques i comunicar-li qualsevol incidència que pugui sorgir, i també lliurar-li els documents i informes de seguiment intermedi i la memòria final que li siguin requerits.
- f) Preservar la confidencialitat de la informació a què, per raó de la seva tasca, té accés i guardar secret professional sobre les seves activitats durant el període de pràctiques i també després que s'hagin acabat.
- g) Fer servir amb cura els recursos, respectar les normes de funcionament, seguretat i prevenció de riscos laborals i, si escau, les infraestructures tecnològiques del centre de pràctiques.



- h) Tenir una actitud respectuosa amb la política del centre de pràctiques i salvaguardar el bon nom de la UOC.

#### **5. Vincle amb el centre de pràctiques**

La relació que s'estableix entre l'estudiant i el centre de pràctiques és de caire estrictament acadèmic i en cap cas no implica l'existència de relació laboral. Durant la seva estada en pràctiques, l'estudiant no ha d'assumir les responsabilitats pròpies dels professionals del centre de pràctiques.

En aquest sentit, l'estudiant no pot reclamar que es computi el temps d'estada en pràctiques per a calcular la seva antiguitat a l'empresa, ni que es tingui en compte com a període de proves en el supòsit que s'incorpori a [entitat col·laboradora] un cop acabades les pràctiques, llevat que en el conveni col·lectiu aplicable s'hi estipuli expressament una cosa diferent.

L'estudiant no rep cap compensació econòmica pel desenvolupament de les pràctiques acadèmiques externes objecte d'aquest conveni.

#### **7. Assegurança**

Durant la realització de les pràctiques al centre de pràctiques, l'estudiant està cobert per una assegurança d'accidents perquè el rescabali en cas d'accidents o danys en la seva persona, i per una assegurança de responsabilitat civil, ambdues contractades per la FUOC.

#### **8. Certificació de les pràctiques externes**

Un cop acabades les pràctiques, la Universitat ha d'expedir a l'estudiant un certificat acreditatiu que contingui els aspectes següents: el titular del document, el centre on s'han fet les pràctiques, la durada, les dates de realització, la descripció de la pràctica i les activitats fetes.

#### **9. Protecció de dades de caràcter personal**

Les parts es comprometen a donar compliment, en el que sigui aplicable, al que s'estableix en la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i el Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre, pel qual s'aprova la Llei 15/1999.

En cap cas, en el marc de l'objecte d'aquest conveni, no es pot produir cessió, comunicació a tercers de les dades personals contingudes en els fitxers que són titularitat de les entitats signants –com tampoc accés a aquestes dades per part de tercers–, amb l'excepció dels accessos legalment autoritzats o per a la prestació del servei tècnic a l'entitat responsable del fitxer, amb una subscripció prèvia del contracte i de l'acord de confidencialitat corresponents.

#### **10. Propietat intel·lectual i industrial**

L'estudiant, en qualitat d'autor, té la propietat intel·lectual que es pugui derivar dels resultats del seu treball o projecte de pràctiques. El centre de pràctiques no pot fer-ne cap ús (reproduir-lo, transformar-lo, etc.) sense el consentiment exprés de l'estudiant.



Si com a conseqüència de les pràctiques externes de l'estudiant neix un producte nou, i per a obtenir-lo hi han influït coneixements adquirits dintre del centre de pràctiques o la utilització de mitjans proporcionats per aquest, els drets de propietat intel·lectual han de ser de propietat o titularitat conjunta de l'estudiant i el centre de pràctiques.

En el supòsit que es vulgui comercialitzar aquest producte nou, l'estudiant i el centre de pràctiques han de pactar prèviament, en un document independent, les condicions per a fer-ho.

#### 11. Normativa aplicable

En tot cas, les pràctiques externes s'han de regir pel que es disposa en el Reial decret 1707/2011, de 18 de novembre, pel qual es regulen les pràctiques acadèmiques externes dels estudiants universitaris, i pel Reial decret 1791/2010, de 30 de desembre, pel qual s'aprova l'Estatut de l'estudiant universitari.

#### 12. Durada

Aquest conveni entra en vigor en el moment de signar-lo i s'acaba en el moment que acaben les pràctiques, d'acord amb la data prevista en la lletra c) de la clàusula 2. El conveni i les pràctiques no poden ser objecte de pròrroga.

#### 13. Extinció

Són causes d'extinció de l present conveni les següents:

- a) El mutu acord de les parts signants, manifestat per escrit.
- b) La manifestació de qualsevol de les parts de la voluntat de resoldre el conveni, amb un preavis de quinze dies d'anticipació.
- c) L' incompliment d'alguna de les parts de les seves obligacions, en un període de trenta dies a partir de la notificació escrita per l'altra part, cas que podrà resoldre unilateralment aquest acord.
- d) Les causes generals d'extinció establertes en la legislació vigent.

#### 14. Resolució de conflictes

Totes les parts expressen el compromís de complir les obligacions respectives de bona fe i de dur a bon terme totes i cadascuna de les negociacions que siguin necessàries per a acomplir aquest conveni a satisfacció d'elles.

Qualsevol controvèrsia que es derivi de la interpretació, el compliment o l'execució dels acords del present conveni s'ha de resoldre de mutu acord entre les parts.

Les parts acorden que, a l'efecte de notificacions, s'estableixen els domicilis socials d'ambdues institucions.



I, en prova de conformitat i per a la deguda constància de tot el que s'ha convingut, les parts signen el present conveni en tres exemplars, al lloc i en la data indicats a l'encapçalament.

Sr. Pere Fabra Abat  
Vice rector d'Ordenació Acadèmica i  
Professorat de la Universitat Oberta de  
Catalunya

Juan Antonio Tubau Garcia

Director general

Medicos sin Fronteras España

Marc Parera Argerich

Estudiant de la UOC