E-Mentoring

Desarrollo de competencias digitales y soluciones innovadoras para apoyar la mentoría online de jóvenes desempleados

Bases Teóricas y Pedagógicas

Resultado del Proyecto 2: E-MENTORING Plataforma en línea de recursos educativos abiertos

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Contenidos

Contenidos 7
Introducción 8
Bases teóricas y pedagógicas 9
UNIDAD 1. Bases del e-Mentoring 11
UNIDAD 2. Herramientas de e-Mentoring 17
UNIDAD 3. e-Mentoring Comunicación entre mentor y mentee 23
UNIDAD 4. e-Mentoring para jóvenes desempleados 28
UNIDAD 5. Motivación en entornosdigitales 36

Introducción

El objetivo del proyecto E-MENTORING es desarrollar las competencias digitales de los mentores de organizaciones al servicio de los jóvenes y dotarles de soluciones innovadoras para apoyar programas de e-mentoring (mentoría online) para jóvenes desempleados.

El proyecto E-MENTORING afrontará este reto abordando los siguientes objetivos:

- Apoyar la adaptación de los mentores al nuevo entorno digital, mediante el aumento de la capacidad y la preparación de las organizaciones al servicio de los jóvenes para gestionar un cambio efectivo hacia la educación y la formación digitales.
- Mejorar las competencias digitales de los mentores y las organizaciones de ayuda a los jóvenes,así como su experiencia en el uso de herramientas digitales para apoyar a los jóvenes desempleados.
- Diseñar, probar, adaptar y aplicar nuevas metodologías y herramientas basadas en las TIC para formar a los mentores y a las organizaciones que trabajan con jóvenes en el uso de soluciones innovadoras para apoyar el e-mentoring.

Para ello, el consorcio codiseñará, desarrollará, probará e integrará los siguientes resultados de proyecto innovadores y de libre acceso a los REA:

- Un **currículo de formación sobre competencias digitales** para mentores y organizaciones al servicio de los jóvenes, en el que se definen por primera vez las competencias, conocimientos y habilidades necesarios para apoyar los programas de e-mentoring para jóvenes desempleados.
- Una **plataforma en línea de recursos educativos abiertos** que incluye varios elementos de innovación, como una base de datos digital en línea, bases teóricas y pedagógicas y un curso de aprendizaje semipresencial, un recurso de formación educativa basado en las TIC centrado en el desarrollo docente de competencias digitales y soluciones de apoyo a la mentoría online.
- **Directrices y recomendaciones sobre el apoyo a la mentoría online para jóvenes desempleados.** Un conjunto de recomendaciones políticas para facilitar la transferibilidad y replicabilidad de los resultados del proyecto en intermediarios y organizaciones al servicio de los jóvenes que trabajan para apoyar la mentoría online para jóvenes desempleados.

Los mentores y las organizaciones al servicio de los jóvenes son los principales usuarios de los resultados del proyecto y los beneficiarios finales son los jóvenes desempleados. El proyecto E-MENTORING tendrá un impacto positivo en los socios y otras organizaciones al servicio de la juventud en Europa, desarrollando las competencias digitales de los mentores para apoyar los programas de e-mentoring; en los mentores, ampliando y desarrollando sus competencias digitales y accediendo a soluciones innovadoras para apoyar el e-mentoring, en los jóvenes desempleados, aumentando su compromiso, colaboración y retención para participar activamente en procesos cívicos o sociales en las comunidades en las que viven; y en las partes interesadas, accediendo a soluciones innovadoras para apoyar el e-mentoring.

Bases teóricas y pedagógicas

Las bases teóricas y pedagógicas (BTP) consisten en un documento que analiza y describe los fundamentos teóricos de vanguardia y los enfoques pedagógicos más relevantes sobre el desarrollo de competencias digitales y soluciones de apoyo a la mentoría online, dirigido a mentores y organizaciones al servicio de los jóvenes, a nivel nacional y europeo.

- **Fundamentos teóricos**: reglas, principios o teorías en los que se basan los métodos y recursos no convencionales de enseñanza-aprendizaje para desarrollar competencias digitales y soluciones de apoyo a la mentoría online.

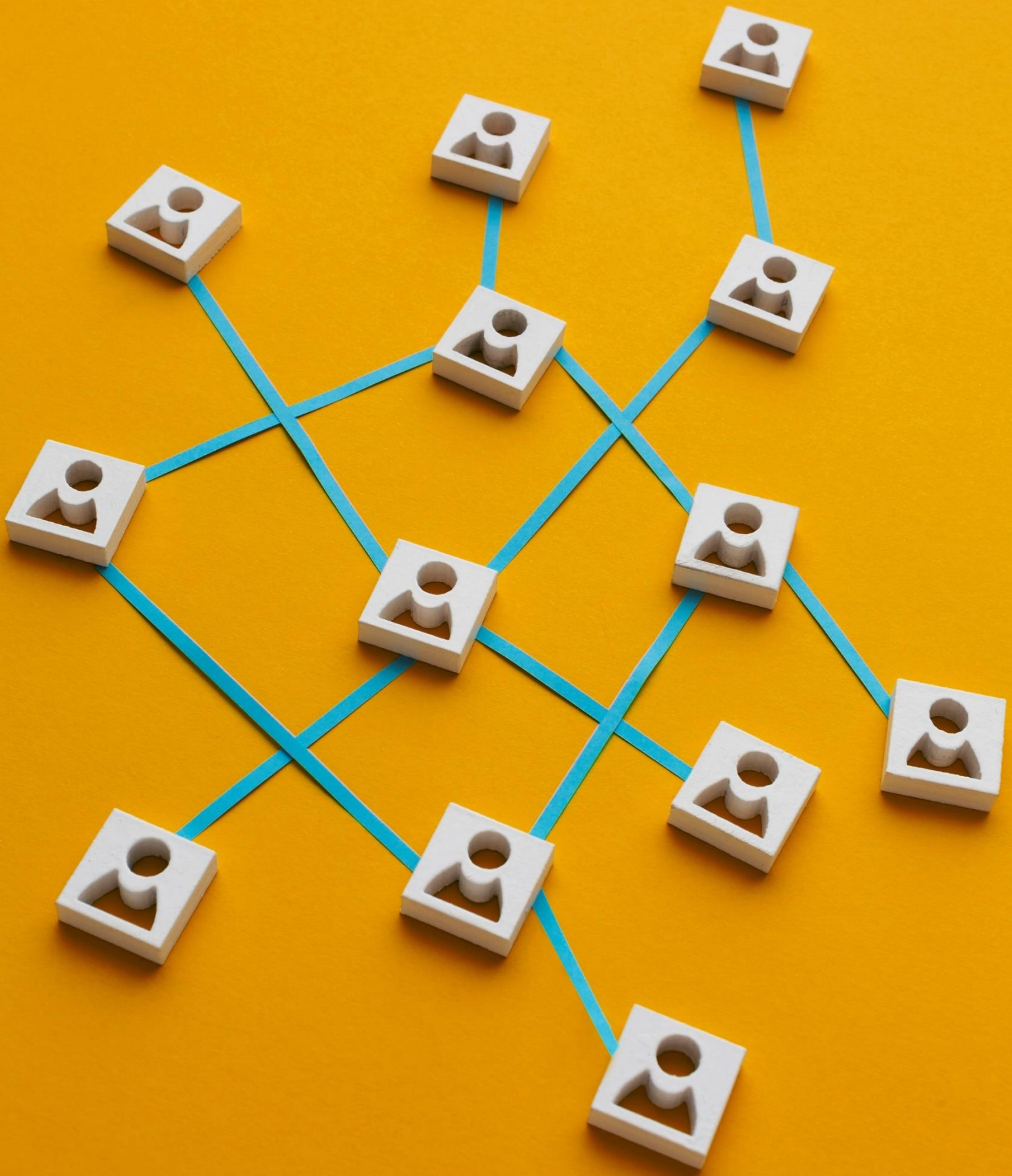
- **Enfoques pedagógicos:** formas en que los profesores aplican métodos y recursos de enseñanza-aprendizaje no convencionales a la hora de desarrollar competencias digitales y soluciones de apoyo a la e - mentoría, relacionadas con la teoría y la práctica de la enseñanza.

Para ello, la asociación ha trabajado en los siguientes puntos para lograr este documento:

- Identificar los fundamentos teóricos y los enfoques pedagógicos más relevantes e innovadores sobre métodos y recursos de enseñanza-aprendizaje no convencionales hechosa medida para desarrollar competencias digitales y soluciones de apoyo a la mentoría online.

- Analizar estos fundamentos teóricos y enfoques pedagógicos, proporcionando directrices para su aplicación.

The Theoretical and Pedagogical Basis es un Recurso Educativo Abierto (REA) disponible en inglés y en todos los idiomas del consorcio y accesible a través de la Plataforma Online del proyecto.



UNIDAD 1. Bases del e-Mentoring

Introducción

La unidad E-Mentoring sobre las bases del e-mentoring pretende comprender el significado del e-mentoring y los tipos de programas que pueden darse en el entorno digital, diferenciándolos del mentoring tradicional, así como orientar al futuro e-mentor sobre cuál es su papel y cómo estructurar un programa.

La Base Teórica y Pedagógica proporcionará información teórica relevante sobre los fundamentos de la e-mentoría, los beneficios y retos que implica su implantación y las metodologías pedagógicas que pueden utilizarse a la hora de impartir la unidad.

Actualmente, nuestra sociedad y nuestro entorno están en continuo cambio y evolución, con características cambiantes donde el efecto de la tecnología, la cantidad de información que recibimos cada día y las infinitas posibilidades de escenarios futuros han cambiado la configuración de nuestra vida cotidiana, nuestro trabajo, mercado laboral y demandas.

Por ello, los conocimientos teóricos siguen siendo muy importantes, pero las nuevas tecnologías y recursos son un elemento indispensable para los profesionales, tanto para mejorar el desempeño de sus funciones como para facilitar su proyección hacia los demás.

A modo de ejemplo, el e-mentoring es uno de estos recursos adaptados y novedosos, orientado a crear relaciones de apoyo, proporcionando un entorno virtual seguro donde el mentee, en nuestro caso jóvenes desempleados, puede compartir cualquier cuestión crítica que afecte a su éxito profesional y personal. Su principal objetivo es conseguir que los participantes se sientan "conectados" y tengan la facilidad de crear comunidades utilizando elementos clave como la interacción (Rovai, 2002), permitiéndoles así participar más activamente en la sociedad que les rodea.

Descripción

Fundamentos Teóricos

La mentoría es una práctica dirigida a desarrollar el potencial de las personas, basada en la transferencia de conocimientos, y el aprendizaje a través de la experiencia, todo ello dentro de un proceso estructurado en el que se establece una relación personal y de confianza entre una persona (un mentor) que guía, estimula, desafía y anima a otra (un mentee) en función de sus necesidades con el fin de maximizar el talento, el aprendizaje y las oportunidades.

La mentoría es un recurso de cambio y mejora para todos los que participan en ella. Es una de las prácticas más poderosas para promover el aprendizaje y el desarrollo del talento, permitiendo la adquisición de habilidades y competencias.

e-mentoring

En e-mentoring, nos referimos a la mentoría que utiliza cualquier tipo de tecnología digital: videoconferencia, correo electrónico, mensajes de texto, chat a través de apps, teléfonos móviles, portátiles u ordenadores con conexión a internet.

Aplicada al caso de la mentoría de jóvenes, esta práctica multiplica las posibilidades y la rapidez de sus efectos gracias al uso generalizado de internet, teléfonos móviles, apps y medios digitales entre ellos.

e-mentor

Si, como se ha visto, el salto del mentoring al e-mentoring se basa en la aplicación de las TIC en la comunicación, estructura y herramientas del programa, es necesario profundizar en la definición del mentor, para establecer qué matices deben añadirse al perfil del e-mentor.

Para ello, como mentor, es importante tener en cuenta y comprender los siguientes factores:

- Decide en qué tipo de mentor te vas a convertir.
  Para cumplir el objetivo de mejorar las soluciones de e-mentoring para jóvenes desempleados, existen diferentes teorías y enfoques dentro del mentoring que pueden aplicarse:
  - Desarrollo personal: centrado en mejorar la participación activa de los jóvenes en su entorno.
  - Apoyo a la carrera profesional: centrado en mejorar la empleabilidad de los jóvenes.

- Decidir el tipo (y el grado) de tecnología utilizada.
  Ahora bien, la estructura del programa también depende de estos aspectos técnicos que deben decidirse en función de las necesidades y el entorno del mentee. Es tu responsabilidad plantear y discutir con el e-mentee para determinar la forma más adecuada: utilizando sólo mensajería digital, mensajería más videoconferencia, la combinación de cara a cara y digital, plataformas, software, apps, herramientas...

e-mentee

La definición de mentee se refiere a una persona que recibe consejo, formación u orientación de otra persona más experimentada o capacitada. Esto se debe a que el alumno tiene habilidades o competencias específicas que desea aprender de su mentor, y éste puede dedicar cierto tiempo a enseñárselas. Por lo general, el mentor y el alumno fijan juntos unos objetivos y se reúnen periódicamente para practicar o aprender nuevas habilidades a lo largo del programa de mentoría.

Trasladar esto al entorno digital no hace sino enfatizar la obligación del alumno de mantener un contacto regular con el mentor a través de las diferentes opciones digitales propuestas y de trabajar para identificar y alcanzar esos objetivos a través de las herramientas digitales puestas a su disposición.

Beneficios del e-mentoring

- Borra las barreras.
  Permite una mayor flexibilidad en la relación entre mentor y mentee, ya que los participantes no tienen que coincidir físicamente en el mismo lugar. Esto también es aplicable en el caso de participantes con algún tipo de discapacidad, evitando desplazamientos.

- Es más concreto.
  Esta misma flexibilidad también permite emparejar mejor a mentores y alumnos sin depender de que sean del mismo país, ciudad, etc., lo que multiplica las posibilidades de encontrar perfiles adecuados y coincidentes en función de habilidades, características o necesidades específicas.

- Los distintos modelos de mentoría tradicional pueden seguir aplicándose.
  Permite desarrollar mentoring en grupo, individual, exprés, entre iguales, inverso, de desarrollo personal, orientación profesional, etc. Incluso puede combinarse con el mentoring presencial. En todas estas variantes se puede aplicar la tecnología para mejorar la comunicación o los recursos a utilizar durante el programa.

- Diferentes tipos de comunicación digital
  Puede funcionar con comunicación asíncrona (los participantes no coinciden en el mismo instante temporal) o síncrona (cuando se produce al mismo tiempo para ambos participantes).

Retos del e-mentoring

- Compromiso
  La falta de necesidad de estar presente en persona a una hora determinada, la dependencia de la disponibilidad de Internet o el hecho de no conocer en persona a los demás participantes pueden reducir el compromiso del alumno. Por lo tanto, la calidez de la relación mentor-mentee debe ir más allá de la pantalla.

- Accesibilidad digital
  Al tratarse de una metodología en la que se aplica la tecnología, ya sea en la forma de comunicación o en los recursos o herramientas a descubrir y utilizar durante las sesiones, es muy importante asegurarse de que los participantes tienen la capacidad de utilizarlos y la disponibilidad de estos recursos: buena conexión a internet, acceso a un ordenador, apps, software, dispositivos, etc.

- Problemas técnicos
  Además de lo anterior, la dependencia de los recursos tecnológicos puede imposibilitar o retrasar el desempeño de una función o actividad si no se dispone de asistencia técnica para resolver estos problemas.

- Privacidad y ciberseguridad
  Todas las herramientas, aplicaciones, plataformas y recursos utilizados deben garantizar la privacidad y seguridad de los datos personales y la información de los participantes.

  Tanto al emparejar a mentores y alumnos, como al final de la relación de mentoría, esta información debe tratarse de acuerdo con el GDPR y no utilizarse para ningún otro propósito fuera de los objetivos de la relación de mentoría.

Enfoques Pedagógicos

La tecnología, la colaboración, la indagación y la conexión son los pilares sobre los que debe construirse una relación de e-mentoring, por lo que el enfoque pedagógico recomendado para mejorar las bases de la e-mentoring, las competencias digitales de los mentores y, de ese modo, mejorar las habilidades y recursos de los mentores para ofrecer soluciones de e-mentoring a los jóvenes desempleados, son las metodologías activas.

Combariza (2000) destaca que las metodologías activas o experienciales entrelazan el aprendizaje y la acción a través de un conjunto de actividades especialmente diseñadas en el aula y sobre el terreno (apliquémoslo a las sesiones de e-mentoring). La esencia de este tipo de metodología es la acción directa y la participación de las personas y su objetivo es proporcionar información y herramientas para la gestión de problemas específicos (los objetivos fijados en las sesiones de e-mentoring).

Es decir, aplicar un enfoque de aprendizaje basado en la experiencia en las actividades desarrolladas durante el programa, aprender reflexionando sobre el hacer, aprendizaje basado en la indagación en entornos colaborativos, debates, resolución de problemas, aprendizaje basado en proyectos, análisis de ejemplos y experiencias de la vida real. Un aspecto importante a recordar es que las emociones deben ser parte integral del aprendizaje, reconociendo las diferencias individuales para permitir a los e-mentores establecer el mejor modelo y estructura para sus e-mentees.

Con este enfoque, las metodologías y la práctica, las experiencias, la experimentación y, sobre todo, la proactividad de los mentees, llevarán el programa de mentoring y las actividades desarrolladas en su seno a una mejor versión adaptada a la realidad y a los objetivos de los mentees.

Conclusiones/Recomendaciones

La Unidad 1 tiene como objetivo comprender el significado de e-mentoring y los tipos de programas que pueden darse en el entorno digital, para orientar al futuro e-mentor sobre cuál es su papel y cómo estructurar un programa y sus sesiones.

Para ello, es imprescindible partir de las nociones del mentoring tradicional, asegurando su comprensión y elementos fundamentales. Así, la digitalización de estos elementos presenta enfoques y metodologías diferentes a las tradicionales, requiriendo que el mentor sea capaz de dotar al mentee de proactividad, de crear espacios de trabajo colaborativo donde la experiencia y la reflexión sean los ejes principales.

El e-mentoring ha pasado de ser un modelo específico de mentoring a ser un accesorio del resto de modelos de mentoring, donde la combinación de presencia, tecnologías y recursos es infinita para adaptarse a cualquier espacio, distancia y necesidad de los jóvenes.

UNIDAD 2. Herramientas de e-Mentoring

Introducción

Esta unidad de aprendizaje arroja luz sobre las particularidades de los diferentes tipos de herramientas digitales que pueden utilizarse para apoyar y facilitar el proceso de e-Mentoring. Por lo tanto, las herramientas descritas en esta unidad de aprendizaje se estructuran de la siguiente manera:

- Herramientas de comunicación, por ejemplo, voz, videochat, correo electrónico, servicios de mensajeríay herramientas de chat.
- Herramientas de documentación (visual y escrita): cuestionarios, notas, mapas mentales, etc.
- Herramientas para apoyar el proceso y establecer una buena relación, como vídeos, blogs o juegos.

Sea cual sea el tipo de herramienta digital que se utilice, es importante comprender su impacto enlas dimensiones clave del proceso de (e-)mentoría:

- relación ("rapport")
- comunicación y
- estructura

Tenga en cuenta que estos temas (Bases de la mentoría online, Comunicación y Entorno digital) se tratan con más detalle en otras unidades de aprendizaje. Esta unidad se centra en el efecto potencial de las herramientas digitales sobre estos aspectos.

Los fundamentos teóricos y pedagógicos proporcionan información sobre cómo las herramientas digitales pueden ser de utilidad para superar problemas comunes en una relación de mentoría (Parte A). Además, se pueden promover consideraciones para promover el desarrollo de competencias basadas en estos problemas (Parte B).

Por último, la información aquí facilitada contiene recomendaciones específicas sobre el uso de herramientas y el encuadre del contexto en el ámbito digital.

Description

Para proporcionar algunos fundamentos y consejos pedagógicos, señalaremos algunos de los problemas más comunes en un proceso de mentoría y destacaremos cómo las herramientas digitales pueden ayudar a evitar estos escollos. Estos ejemplos proporcionarán una visión básica sobre cómo enmarcar, planificar y seguir con éxito una relación de mentoría.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Parte A - Problemas comunes en los procesos de mentoría y particularidades de la mentoría

1 - Reunirse en persona y según lo previsto.

La mentoría requiere un esfuerzo por parte de los dos participantes. El mentor y el mentee deben encontrar tiempo para encontrarse. Para hacerlo en un proceso analógico, también deben encontrar un espacio común y desplazarse hasta allí.

La mentoría mediante herramientas digitales, especialmente cuando la sesión tiene lugar en línea a través de una herramienta de comunicación digital, puede facilitar gran parte del proceso. De repente, ya no es necesario desplazarse físicamente a otro lugar y se puede participar en las sesiones básicamente desde cualquier lugar en el que haya una conexión estable a Internet y un dispositivo de comunicación de algún tipo.

2 - Encontrar la cantidad adecuada de tiempo y sesiones.

Al principio de un proceso de mentoría, los participantes suelen tener la tentación de aumentar la frecuencia y la duración de las sesiones de mentoría. El empuje motivacional inicial puede ser la razón de ello. Sin embargo, la recomendación es ceñirse más bien al plan con una sensible dosis de flexibilidad. Los procesos de mentoría suelen tener su lógica y sugieren una estructura aproximada e incluyen espacios para reforzar la reflexión con experiencia adicional. Un compromiso excesivo de tiempo y energía puede ser contraproducente fácilmente.

Un proceso apoyado digitalmente puede ayudar tanto al mentor como al alumno a elaborar un plan general de su proceso y a acordar juntos el calendario y el panorama general. Esto podría hacerse por escrito en algún tipo de documento compartido o pizarra en línea.

3 - Expectativas (poco realistas)

La gestión de las expectativas suele ser un tema importante. Es muy útil aclarar lo que ambas partes, el alumno y el mentor, esperan del proceso, de sí mismos y de los demás. Cada participante en este proceso puede revisar sus expectativas por su cuenta, pero la clarificación de las expectativas también puede ser una parte explícita del proceso. Si las expectativas poco realistas se identifican en una fase temprana, ayuda a alinearlas a tiempo.

Una vez más, las herramientas digitales, como las pizarras en línea o los documentos compartidos, pueden ayudar a tomar nota del marco, incluidos los objetivos y las expectativas del proceso.

Sin embargo, ten en cuenta que las expectativas no cumplidas a veces no se expresan explícitamente. A menudo se manifiestan a través de señales no verbales. Estas son un poco más difíciles de identificar en la comunicación en línea o a través de chats. Si hay indicios de que unas expectativas erróneas están obstaculizando el proceso, es muy recomendable abordar esta cuestión en cuanto se identifique y aclararla.

4 - Dependencia excesiva del mentor/aprendiz

Aunque el mentor guía al alumno, es importante que esta relación mantenga un equilibrio saludable. Un mentor no es un superior ni un maestro. El mentee no es ni el niño ni el inferior. Puede ocurrir que se desarrollen ciertas dependencias.

Las contramedidas más eficaces a este respecto son a) la gestión de las expectativas y b) una buena "encuadre" del proceso/relación.

Las herramientas digitales pueden contribuir muy poco a ello. Sin embargo, un indicador de desequilibrio o dependencia por cualquiera de las partes puede ser que haya un desequilibrio en los esfuerzos de comunicación de una de las partes. Cuando el proceso también se desarrolla por escrito (a través de chats o correos electrónicos, por ejemplo), esto puede revisarse muy fácilmente.

5 - Manipulación desleal

A veces, el mentor y el alumno también están conectados sistémicamente. Pueden trabajar en la misma empresa, pertenecer a la misma organización o conocerse por otros motivos. Esto no es negativo per se; sin embargo, los participantes deben ser conscientes de que puede dar lugar a un conflicto de intereses y ambos pueden tener la tentación de manipular al otro (a propósito o inconscientemente) para su beneficio personal.

Un proceso bien documentado puede hacer las cosas más transparentes y ser una buena medida contra el cumplimiento.

6 - Parejas de mentoría ineficaces

La relación entre el mentor y el alumno es el principal ingrediente del éxito de un proceso de mentoring. En esta relación influyen muchos factores. La comunicación desempeña un papel muy importante. Además, el momento y el lugar en que se producen los encuentros influyen en la forma en que se relacionan las personas. Muchos de estos factores pueden modificarse y ajustarse, pero a veces un mentor y un mentee simplemente no funcionan bien juntos.

Al entrar en un proceso de mentoría con apoyo digital hay más flexibilidad en lo que respecta al cambio de "canales". Esto significa que si parece que la comunicación no fluye bien y la "compenetración" no es lo suficientemente buena, es posible cambiar la forma en que se desarrollan las sesiones de mentoría. Por ejemplo, si los participantes han empezado con chats de audio y se dan cuenta de que no les funciona, pueden intentar tener videollamadas o chats escritos.

Las ventajas de las herramientas digitales en la mentoría online

Estos problemas comunes que pueden afectar a un proceso de mentoría descritos anteriormente muestran algunos beneficios potenciales de las herramientas digitales. A modo de resumen, a continuación, se ofrece una lista de estas aportaciones positivas. Las herramientas digitales en la mentoría pueden**:**

- Facilitar a los participantes su implicación en el proceso, por ejemplo, porque puedencelebrar sesiones en línea desde cualquier lugar.
- Ayudar a documentar el proceso (mediante herramientas en línea compartidas).
- Contribuir a la transparencia del proceso y de los temas tratados.
- Ofrezca flexibilidad a la hora de elegir el canal de comunicación y modifique la configuración según sea necesario.

Parte B – Cómo promover el desarrollo de competencias para la mentoría online

Revisión bibliográfica y comprobación del statu quo

Existe una amplia variedad de literatura sobre mentoría y mentoría online. En primer lugar, recomendamos familiarizarse con el material proporcionado por este proyecto. Es esencial que los mentores estén familiarizados con los aspectos básicos relativos a la comunicación, la construcción de una relación y el uso de herramientas digitales en la mentoría. Puede ser útil introducir algún tipo de evaluación rápida, por ejemplo, un test de elección múltiple para verificar el grado de familiaridad de las personas implicadas con el marco teórico relevante para este proceso.

Aprendizaje experimental

Desde el punto de vista pedagógico y metodológico en el desarrollo de competencias en esta área se favorece el aprendizaje experiencial. Es decir, particularmente a través de la reflexión del hacer. Por ello, se recomienda guiar a los aspirantes en el proceso de reflexión. El Modelo de Aprendizaje Experiencial de David Kolb sugiere centrar este proceso en las siguientes áreas:

- Experiencia concreta - Lo que experimenta el alumno.
- Observación reflexiva - Reflexión sobre la experiencia (fracasos y éxitos).
- Conceptualización abstracta - ¿Qué se puede concluir de esta experiencia y cómo mejorarlala próxima vez?
- Experimentación activa - Inténtalo de nuevo y con la reflexión en mente.

Intercambio entre iguales

Además, animamos a los usuarios a participar en algún tipo de intercambio entre iguales sobre su experiencia como mentores. No es parte integrante del proceso de mentoría supervisar el proceso, sin embargo, proporcionar orientación para la revisión por pares sobre la forma en que los mentores interactúan con los tutelados puede fortalecer la construcción de la relación y mejorar la calidad general del proceso.

Investigación sobre buenas prácticas

Por último, nos gustaría recomendar que se facilite a los mentores información sobre buenas prácticas. Especialmente en lo que se refiere al uso de herramientas en un proceso de e-Mentoring, es útil que los mentores estén informados sobre las cosas que han demostrado funcionar bien en este contexto.

Conclusiones/Recomendaciones

A continuación, se ofrecen algunas recomendaciones para aplicar las herramientas digitales en un proceso de e-Mentoring basado en las consideraciones expuestas anteriormente:

- **Familiarícese primero con la herramienta.**

Lo más importante es que mentores y alumnos se familiaricen con las herramientas aplicadas. Es importante dedicar el tiempo y la atención suficientes para que los participantes en el proceso se sientan cómodos en el uso de las herramientas. Recuerde siempre que "la forma sigue a la función". Esto significa que la forma es menos importante que el impacto que tiene en el proceso. Si descubre que

- **Cada herramienta tiene sus particularidades.**

Siempre que se emprenda un proceso con herramientas digitales de por medio, se recomienda tomarse un tiempo y reflexionar sobre el efecto que esto tendrá en los factores antes mencionados (relación, comunicación, estructura). Hágase las siguientes preguntas:

- ¿Cómo afectará potencialmente el uso de esta herramienta a la relación, la comunicación y la estructura?
- ¿Cómo se puede aprovechar o facilitar el proceso?

Por ejemplo: Un proceso de e-Mentoring que sólo se basa en el videochat a través del smartphonees diferente de un enfoque combinado cuando el videochat se apoya en la comunicación por chat o correo electrónico.

- **Elige las herramientas con las que te sientas cómodo**

Es importante sentirse cómodo con las herramientas que se utilizan. Por ejemplo, puede crear complicaciones si la comunicación se realiza a través de chats pero uno de los participantes es muy lento tecleando.

- **Combina herramientas.**

Es muy recomendable utilizar un conjunto de herramientas. El chat de vídeo o voz junto con la toma de notas digital compartida es mucho más eficaz que el simple chat de vídeo.

- **Pausa y reprogramación cuando sea necesario (problemas técnicos)**

La probabilidad de enfrentarse a problemas técnicos en cualquier proceso que recurra a herramientas digitales (de comunicación) es muy alta. Si te encuentras con ellos, asegúrate de solucionarlos antes de seguir adelante.

UNIDAD 3. e-Mentoring Comunicación entre mentor y mentee

Introducción

Esta unidad pretende abordar algunos de los principios básicos y enfoques prácticos de la comunicación interpersonal y el establecimiento de una relación de mentoría de confianza en entornos virtuales. Proporciona una breve visión general de las formas de comunicación asíncronas y síncronas, y de los enfoques evolutivos e instrumentales de las relaciones de mentoría.

El objetivo general es que el alumno comprenda cómo establecer una relación de mentoría en un entorno digital y cómo afrontar los posibles retos relacionados con la comunicación digital que puedan encontrar los futuros mentores.

Descripción

Puede ser útil considerar el proceso de entrada como "la iniciación de amistades y relaciones amorosas en términos de comunicación de expectativas relacionales apropiadas". Establecer límites o fijar reglas básicas proporciona a mentores y alumnos un entendimiento común de sus papeles y les permite formarse expectativas realistas. Esto, a su vez, puede ser una forma muy eficaz de prevenir posibles malentendidos o conflictos.

Escuchando activamente, concentrándose y centrándose en las ideas, los objetivos y los retos del alumno, el mentor puede identificar las áreas en las que puede proporcionarle ánimo y apoyo. Un mentor que comprende bien quién es su alumno como persona, está en mejores condiciones de proporcionarle una orientación eficaz y pertinente.

El término "nativo digital" se utiliza para describir a quienes han crecido con la tecnología digital: ordenadores, Internet e interacción social virtual.

Aunque en la bibliografía sobre la mentoría online se mencionan a menudo los retos que plantea la creación de relaciones significativas, numerosos estudios indican que los jóvenes suelen sentirse más cómodos comunicando cuestiones personales o complejas en entornos digitales remotos, ya que consideran que les proporciona una "distancia de seguridad", así como tiempo para procesar las emociones y elaborar respuestas más meditadas.

Comunicación síncrona

Sesión de comunicación en tiempo real, como una videollamada o una llamada de voz en la que los participantes reciben y responden activamente a los mensajes. Algunos ejemplos son la videollamada Facetime o la reunión Zoom.

Comunicación asíncrona

Comunicación que tiene lugar durante un periodo de tiempo y no requiere que los participantes estén presentes simultáneamente. Algunos ejemplos son el correo electrónico, Facebook Messenger o los mensajes de texto.

La comunicación sincrónica permite la comunicación en tiempo real, lo que significa que mentores y alumnos pueden proporcionar información inmediata o responder rápidamente a preguntas. Además, la comunicación sincrónica basada en vídeo facilita las interacciones "cara a cara", lo que - en un grado mucho mayor- permite a los participantes observar señales no verbales o físicas. La comunicación asíncrona ofrece un alto grado de flexibilidad, tiempo para procesar la información y dar respuestas meditadas. Tener un registro escrito puede ser útil para futuras referencias y reflexiones. Entre los retos que plantea este tipo de comunicación se encuentran los tiempos de respuesta prolongados, las diferencias en la capacidad o el estilo de escritura (tono y señales no verbales) y, por tanto, la posibilidad de que se produzcan malentendidos.

Enfoques evolutivos e instrumentales

Los programas de mentoría existen en una amplia variedad de formatos, entornos y objetivos generales. En términos generales, suelen caracterizarse por tener un enfoque instrumental o de desarrollo. En lo que difieren es, en gran medida, en el proceso de desarrollo relacional inicial. El enfoque de desarrollo se caracteriza por dar prioridad a las relaciones interpersonales entre el mentor y el alumno, mientras que el enfoque instrumental suele seguir una estructura más centrada en las habilidades. La investigación sugiere que ambos enfoques están asociados con resultados positivos del programa de mentores, y que una combinación de ambos es más beneficiosa que adherirse estrictamente a uno de ellos. En general, son muy similares en el sentido de que hacen hincapié en la escucha activa, las interacciones positivas, el contacto regular, la creación de relaciones, las actividades orientadas a objetivos y la adaptación del programa en función de las necesidades del alumno.

Esbozar y definir

Asegúrese de que tanto el mentor como el alumno entienden los objetivos y el propósito de la relación de mentoría, sus respectivos papeles y obligaciones (por ejemplo, un mentor es un guía queda consejos, no un supervisor que da órdenes). Así se sientan unas bases sólidas para una relación productiva y se evitan posibles malentendidos.

Las relaciones de mentoría suelen consistir en un mentor más experimentado y de mayor edad emparejado con un alumno más joven y menos experimentado.) Los mentores deben ser conscientes de cómo las diferencias de género, raza, religión, nacionalidad y estatus socioeconómico pueden afectar a la dinámica de las relaciones de mentoría. Identificar las barreras reales o percibidas que un alumno puede encontrar para acceder a las oportunidades o alcanzar sus objetivos. La investigación indica que reconocer y abordar abiertamente estos factores conduce a resultados más positivos en la relación, especialmente en las relaciones de mentoría interraciales o de género.

Comunicación: Se concreto y práctico

Pregunte al alumno qué plataformas o tipos de comunicación digital prefiere. Elija plataformas con las que tanto el mentor como el mentee ya estén familiarizados. Es más fácil mantenerse en contacto si ya forma parte de sus rutinas diarias. Investigaciones anteriores indican que la frecuencia de la interacción tiene un gran impacto en las relaciones entre mentores, tanto en términos de calidad como de nivel de satisfacción .

Establezca expectativas concretas sobre la frecuencia de los contactos y la capacidad de respuesta (por ejemplo, reuniones o conversaciones semanales, un plazo determinado para responder a los mensajes, a qué hora del día deben enviarse o recibirse los mensajes). Recuerda que no tienen por qué ser inamovibles y que pueden modificarse a medida que avance la relación.

La falta de privacidad puede impedir que un alumno se sienta cómodo compartiendo información privada. Algunos alumnos pueden depender de lugares públicos para conectarse a sus sesiones de mentoría. No todo el mundo tiene una situación de vida que le permita tener espacio personal o acceso a Internet. Si se utiliza un dispositivo compartido, también puede existir la preocupación de que otros puedan acceder a la comunicación escrita o grabada.

Se abierto

Si es posible, que la primera reunión sea un "cara a cara" virtual (es decir, por vídeo). Mantener un tono informal puede crear un ambiente más relajado y confortable, estar plenamente presente y participar en la conversación. Conozca sus antecedentes. Un buen punto de partida es preguntar al alumno sobre sus intereses, modelos de conducta, hitos, experiencia con la mentoría y resultados deseados del programa. ¿Cómo influyen sus antecedentes en esos resultados? Tómese su tiempo: es la clave para comprender mejor las motivaciones del alumno. Como mentor, sea abierto sobre sus propios retos y experiencias.

Conoce tu voz en Internet

La falta de señales verbales y no verbales que se experimentan en persona no son visibles ni se perciben en la comunicación digital, y pueden ser fuente de malentendidos o falta de comunicación.

Manténgase informado y atento a los estilos discursivos, las tendencias en línea, la duración de la comunicación por texto, cómo utilizar GIF o memes y los significados de determinados emojis.

Conclusiones/Recomendaciones

Algunos puntos generales a tener en cuenta en la primera reunión y a lo largo de la relación de mentoría:

- Definir la relación

Asegúrese de que tanto el mentor como el alumno entienden claramente sus funciones,obligaciones y expectativas mutuas.

- Reunirse a menudo

Son preferibles las sesiones más cortas pero más frecuentes a las más largas y menos frecuentes.Utiliza plataformas o canales con los que ambos os sintáis cómodos.

- Escuchar activamente

Conozca las motivaciones, metas y objetivos del alumno. Utiliza esta información para dar consejos, aliento yapoyo que sean relevantes y productivos para el alumno.

Haga preguntas abiertas (por ejemplo, en lugar de "¿Qué trabajos le parecen interesantes?", intente "Hábleme de trabajos que le parezcan interesantes").

Las relaciones de mentoría exitosas, al igual que otros tipos de relaciones, se basan en la escuchaactiva, la conexión personal, las expectativas claras y el respeto compartido.

UNIDAD 4. e-Mentoring para jóvenes desempleados

Introducción

La unidad de aprendizaje 4, Mentoría online para jóvenes desempleados, se centra en desarrollar y/o mejorar los conocimientos, habilidades y competencias para concebir programas de mentoría online para jóvenes desempleados. Para ello, los mentores y las organizaciones de servicio a la juventud, a nivel nacional y europeo, deberán conocer los fundamentos teóricos y los enfoques pedagógicos más relevantes e innovadores sobre métodos y recursos de enseñanza-aprendizaje no convencionales hechos a medida para desarrollar capacidades en los siguientes temas:

- Ubicación social y conciencia intercultural.
- Habilidades y técnicas de búsqueda de empleo.
- Participación activa.
- Netiqueta.

Mediante la creación de herramientas electrónicas para evaluar las necesidades, la ubicación social y la competencia cultural del alumno, el mentor puede determinar los objetivos de la relación de mentoría online y planificar mejor las sesiones de mentoría online destinadas a potenciar las habilidades y técnicas de búsqueda de empleo del alumno, necesarias para llevar a cabo una búsqueda de empleo eficaz.

Por último, pero no por ello menos importante, es importante utilizar las sesiones de mentoría online para ayudar a los tutelados a reflexionar sobre sus propias habilidades de participación activa, así como para crear directrices para los tutelados en relación con las comunicaciones adecuadas y seguras en Internet, es decir, la Netiqueta, orientando así a los tutelados en la construcción de una huella digital adecuada.

Los fundamentos teóricos y los enfoques pedagógicos que se presentan en las páginas siguientes sirven de base para alcanzar estos objetivos.

Descripción

El proyecto E-MENTORING, consciente de que muchos mentores no tienen más remedio que autoformarse a lo largo del proceso de mentorización, es decir, aprender sobre la marcha, llevó a cabo una exhaustiva investigación sobre las competencias que necesitan los mentores para ayudar alos jóvenes desempleados mediante una mentorización en línea eficaz.

Según el informe "Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil 2022: Invertir en la transformación del futuro de los jóvenes", que analiza los principales indicadores y tendencias del mercado laboral juvenil, se estima que la tasa mundial de desempleo juvenil será del 15,6% en 2021, más del tripleque la de los adultos. La tasa relativamente baja de participación de los jóvenes en la población activase debe principalmente a su búsqueda de una educación que pueda mejorar sus posibilidades de obtener más adelante mayores rendimientos en el mercado laboral. Sin embargo, más de uno de cada cinco jóvenes no recibe educación, empleo o formación (NEET) y, de forma alarmante, en 2020 la tasa de NEET juvenil saltó a su nivel más alto en al menos 15 años. Este hecho es relevante, ya que los jóvenes en esta situación tienden a perderse una etapa temprana crucial de su desarrollo personal y corren el riesgo de enfrentarse a graves desventajas en el mercado laboral en el futuro.

Al pensar en una transición hacia una economía más verde y digital, hay que comprender que el empleo juvenil en la economía digital se caracteriza por la proporción relativamente elevada de trabajadores cualificados con altos niveles de educación concomitantes. Esto exige un enfoque amplio de la alfabetización digital junto con la promoción de la adquisición de competencias técnicas y digitales adecuadas por parte de los jóvenes para que puedan aprovechar plenamente las nuevas oportunidades creadas por las inversiones en las economías verde, azul, digital, creativa y de los cuidados que pretenden apoyar una recuperación de la crisis COVID 19 centrada en el ser humano.

En este sentido, las organizaciones al servicio de la juventud pueden aprovechar la mentoría en línea para garantizar la participación activa de los jóvenes atendiendo a sus necesidades, al tiempo que les apoyan en la fijación de objetivos y la elección de sus trayectorias profesionales. Sin embargo, esto sólo puede ocurrir si se genera confianza entre el mentor y el alumno, por lo que es fundamental crear una buena relación teniendo en cuenta la **ubicación social** y las **especificidades interculturales**.

La ubicación social se refiere a la posición social de una persona dentro de una sociedad determinada. Se identifica con las características sociales consideradas en contextos sociales como el género, la etnia, la religión o la posición de clase, por nombrar algunas. Para desarrollar una buena relación intercultural, uno debe ser **consciente de la interculturalidad, es** decir, comprender las similitudes y diferencias entre nuestra propia cultura y otras culturas, tanto en términos de valores como de creencias y/o comportamientos. Esto nos lleva a la importancia de celebrar la diversidad, es decir, reconocer cómo los diferentes orígenes, habilidades y/o experiencias pueden servir mejor al colectivo. Citando a los autores Wu y Marek (2018), se pueden definir cuatro niveles de competencia intercultural:

1. *Conciencia de diferencias culturales superficiales o muy visibles, estereotipos.*
2. *Conciencia de rasgos culturales significativos y sutiles que contrastan notablemente con los propios.*
3. *Comprensión de rasgos culturales significativos y sutiles que contrastan notablemente con los propios.*
4. *Comprensión de cómo se siente otra cultura desde el punto de vista de quien está dentro.*

El autor Hanvey (1976) concluyó que se requiere al menos un nivel 3 para experimentar empatía con otra cultura o grupo de personas. Reconociendo que la comprensión intercultural es un proceso por el que pasan las personas, basado en sus experiencias, es fundamental que el mentor desarrolle una conciencia de sus propios puntos de vista, suposiciones y creencias, y de cómo están moldeados por la cultura a la que pertenece.

Además, el mentor debe admitir que puede no ser el que mejor sabe, para sin juicios empezar a interesarse por otros países y culturas, investigando las diferencias y similitudes entre culturas.

Estos mismos principios se aplican a la ubicación social, es decir, al modo en que conectamos y experimentamos diversos grupos debido a nuestro lugar y/o posición en la sociedad, que es la combinación individual de distintos factores como la edad, el sexo, la posición social, las creencias religiosas y la ubicación geográfica.

Dado que la **búsqueda de empleo** no consiste sólo en solicitar un trabajo y esperar a conseguir una entrevista, es importante desarrollar entre los jóvenes **habilidades y técnicas de búsqueda de empleo** que les ayuden a prosperar en un mercado laboral competitivo y basado en las redes. Estas habilidades están relacionadas principalmente con la preparación, la creación de redes y la realización de una búsqueda de empleo eficaz, algo que puede desarrollarse mediante la autodirección y el juego de roles. El mentor puede retar al joven a reflexionar sobre sus habilidades, puntos fuertes, atributos y experiencias únicas para presentarse de una manera más eficaz.

Conociendo su perfil, el joven puede empezar a estudiar el mercado y los rangos salariales de la zona geográfica para alinear sus expectativas con sus potenciales empleadores. Esto es especialmente relevante para orientar la búsqueda de empleo, ya sea online u offline, hablando con contactos personales y profesionales, es decir, haciendo networking. El trabajo en red es la clave para encontrar un buen empleo, basándose en contactos anteriores de prácticas, trabajos anteriores, familia, amigos, escuelas, etc.

Los entornos en línea son el escenario perfecto para guiar a los jóvenes alumnos en la práctica de diferentes técnicas de búsqueda de empleo como la creación de redes en línea (esto se puede hacer a través de páginas de medios sociales, LinkedIn), bolsas de trabajo en línea, referencias en línea (pedir a alguien que haga recomendaciones sobre su perfil profesional). También se pueden considerar otras técnicas de búsqueda de empleo no online, como la participación en ferias de empleo y el voluntariado.

En el caso de las prácticas en línea, se aconseja a los mentores que planifiquen sesiones de mentoría online con el objetivo de evaluar las habilidades de búsqueda de empleo de los alumnos y, a continuación, hacer que éstos practiquen dichas habilidades utilizando plataformas en línea. Por ejemplo, los mentores pueden pedir a los alumnos que:

- Disponer de información de contacto actualizada de compañeros de trabajo, amigos ocualquier persona que pueda ayudarles a encontrar o identificar una oportunidad de empleo.
- Redactar, preparar y enviar cartas de recomendación.
- Crea un perfil profesional en LinkedIn y pide que te recomienden en su perfil.
- Como alternativa, crear un plan de estudios en línea utilizando las plataformas adecuadas; reforzando la necesidad de actualizarlo y adaptarlo a las ofertas de empleo existentes.
- Tenga preparada una tarjeta de visita en línea.
- Elabore un "discurso de ascensor" sobre su experiencia y lo que busca.
- Prepárese para las entrevistas en línea e in situ.
- Negociar una oferta salarial.
- Envío de correos electrónicos de seguimiento y cómo hacer un seguimiento de sus solicitudes de empleo.
- Infórmate sobre SEO y explícales las palabras clave del trabajo.
- Sea plenamente consciente de su presencia en Internet.

Todas las prácticas mencionadas anteriormente requerirán del alumno conocimientos de netiqueta. **Netiquette** es una palabra que combina las palabras "net" (red) y "etiquette" (etiqueta). Así pues, la netiqueta describe las normas de conducta para una comunicación respetuosa y apropiada en Internet, lo que se conoce como etiqueta para Internet. La era digital ha traído nuevas dimensiones a nuestra vida, en la que la netiqueta se ha convertido (o debería convertirse) en la nueva etiqueta. La netiqueta implica habilidades no técnicas y está muy interconectada con las **habilidades del siglo XXI**:

- **Habilidades de aprendizaje**: pensamiento crítico, creatividad, colaboración, comunicación.
- **Competencias de alfabetización**: información, medios de comunicación, tecnología.
- **Habilidades para la vida**: flexibilidad, liderazgo, iniciativa, productividad, habilidades sociales.

En los contextos de mentoría online, la netiqueta debe considerarse parte de las normas de conducta de la relación de mentoría, refiriéndose a las normas que guiarán la relación de mentoría en línea: las plataformas que se utilizarán; las normas específicas sobre cuándo, cómo y por qué utilizar dichas plataformas; cuándo y cómo tendrán lugar las sesiones de mentoría. De hecho, este puede ser un buen punto de partida para explicar la netiqueta al alumno y por qué es crucial en nuestra sociedad cada vez más digital. También es necesario reforzar que algunas empresas de contratación pueden utilizar las **huellas digitales** para identificar a candidatos cualificados. En este contexto, es importante que el joven alumno sea consciente de su huella digital, es decir, de los rastros que deja en la red (comentarios en redes sociales, correos electrónicos, sitios web visitados, etc.).

En este sentido, se aconseja a los mentores que se pongan al día sobre marcos pertinentes como **"DigComp 2.1** - Marco de Competencia Digital para los Ciudadanos", que incluye la netiqueta en el área de competencia de comunicación y colaboración y la define en términos generales como la conciencia de "las normas de comportamiento y los conocimientos prácticos en el uso de las tecnologías digitales y la interacción en entornos digitales", así como la capacidad de "adaptar las estrategias de comunicación a audiencias específicas y ser consciente de la diversidad cultural y generacional en los entornos digitales". Todas ellas están relacionadas con el conjunto de competencias mencionadas anteriormente, que también son relevantes para aprovechar la oportunidad de un joven de ser contratado.

Según la entrada Educación para la ciudadanía digital (ECD), del Consejo de Europa, la participación activa "incluye las competencias que los ciudadanos necesitan para alcanzar un nivel de conciencia de sí mismos en relación con los entornos en los que están inmersos, con el fin de tomar decisiones sensatas y participar activa y positivamente en las culturas democráticas en las que viven". Ser más activo en una comunidad designada también debe destacarse como una competencia clave necesaria a la hora de encontrar trabajo. Se aconseja a los mentores que utilicen sus sesiones de mentoría online para ayudar a los tutelados a reflexionar sobre sus propias **competencias de participación activa**, relacionándolas con las competencias necesarias para buscar empleo con éxito, aumentando así las oportunidades de ser contratados. Aunque la participación es un derecho humano, es esencial que los jóvenes adquieran conocimientos sobre las habilidades que pueden desarrollar siendo plenamente activos. Al inscribirse en el voluntariado, o en cualquier otro proyecto comunitario, los jóvenes:

- Mejorar su capacidad de resolución de problemas abordando y tratando de resolver situaciones o problemas comunes que afectan a una comunidad determinada.
- Enriquecer su conciencia cultural, ya que se les planteará el reto de mostrarse más abiertos a diferentes ideas, aportaciones y formas de trabajar con personas de otras culturas y lugares.
- Podrán desarrollar sus capacidades de planificación y gestión, así como mejorar sus aptitudes de comunicación (redacción, presentación y expresión oral eficaces y capacidad de escucha activa) y sus habilidades interpersonales.
- Conocer a otros empresarios con ideas afines.

Todas estas competencias son intercambiables con las necesarias para potenciar sus **aptitudes para el empleo**,como:

- Buena comunicación.
- Proactividad (motivación e iniciativa).
- Liderazgo y autoliderazgo.
- Fiabilidad.
- Trabajo en equipo.
- Adaptabilidad y resistencia, etc.

Conclusiones/Recomendaciones

Se aconseja a los mentores y a los monitores juveniles que incorporen en sus sesiones de mentoría el **aprendizaje experimental** como enfoque pedagógico preferente. El aprendizaje experiencial, o "aprender haciendo", proporciona a los tutelados un conjunto de reflexiones prácticas conectadas con situaciones reales, y en concreto esto puede incluir la simulación de entrevistas de trabajo, la grabación de entrevistas de empleo, etc. Para ello, una sesión de mentoría puede incluir el siguiente ciclo:

Fases de una sesión de e-mentoring	Ciclo de aprendizaje experimental
1. Facturación 2. Decidir los temas de la sesión	**1. Conocimiento**, conjunto de conceptos y hechos
3. Revisión de los puntos acordados en la última sesión 4. Explorar los retos 5. Creación de un plan de acción 6. Reflexionar sobre los progresos	**2. Actividad**, la aplicación de los conocimientos a un entorno real
7. Decidir las acciones para la próxima sesión 8. Salida: reserva de la siguiente sesión	**3. Reflexión** sobre los conocimientos adquiridos mediante procesos de análisis y síntesis con el fin de producir nuevos conocimientos.

Este ciclo del proceso también puede beneficiarse de actividades para reforzar los **procesos de metacognición**.

Fases de una sesión de e-mentoring	Ciclo de aprendizaje experimental	Procesos de metacognición
1. Facturación 2. Decidir los temas de la sesión	**1. Conocimiento**, conjunto de conceptos y hechos	
3. Revisión de los puntos acordados en la última sesión 4. Explorar los retos 5. Creación de un plan de acción 6. Reflexionar sobre los progresos	**2. Actividad**, la aplicación de los conocimientos a un entorno real	1. Evaluar la tarea 2. Evaluar los puntos fuertes y débiles 3. Planificar el enfoque 4. Aplicar estrategias
7. Decidir las acciones para la próxima sesión 8. Salida: reserva de la siguiente sesión	**3. Reflexión** sobre los conocimientos adquiridos mediante procesos de análisis y síntesis con el fin de producir nuevos conocimientos.	5. Reflejar

KNOW
YOUR
ROLE

UNIDAD 5. Motivación en entornosdigitales

Introducción

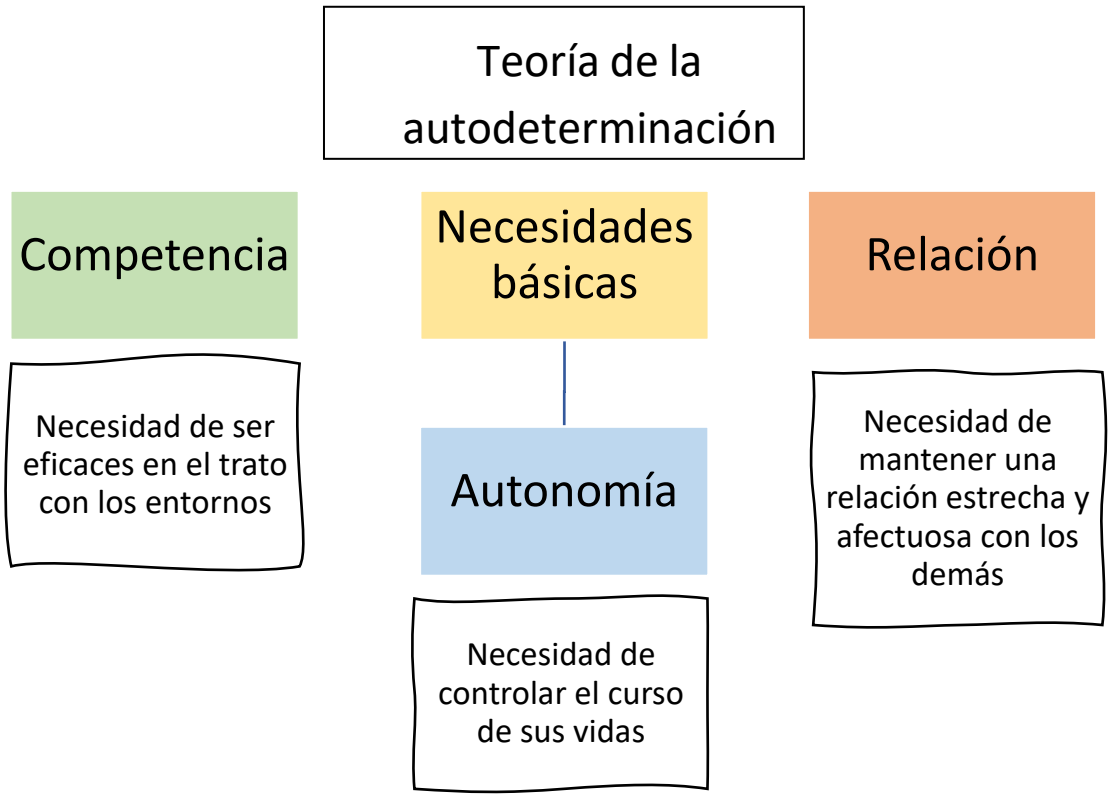
La unidad hace referencia al enfoque teórico de la motivación, que es un componente fundamental de la "Teoría de la Autodeterminación", desarrollada por primera vez por los psicólogos Edward Deci y Richard Ryan en 1985. Abarca los elementos básicos, conceptos y definiciones de la Teoría centrándose en la idea de motivación. Distingue entre las definiciones de motivación "extrínseca" e "intrínseca" y sus factores determinantes. La Unidad también explica los beneficios potenciales que los e-mentores obtienen del conocimiento acumulado de los componentes teóricos de la motivación con referencias a los beneficios en el entorno digital. Por último, aborda el enfoque pedagógico de la unidad ilustrando los componentes fundamentales de la motivación, es decir, la activación, la persistencia y la intensidad, y ofrece ejemplos concretos que pueden ayudar a los e- mentores a iniciar, permanecer y mantener un proceso de orientación con sus alumnos dentro del entorno digital.

La teoría de la autodeterminación de la motivación se ha aplicado en muchos ámbitos de la vida, como el trabajo, la educación, la vida familiar y el deporte. En todos los ámbitos de la vida, las personas -incluidos padres, mentores, profesores y entrenadores- intentan encontrar formas demotivar a sus alumnos, mientras que los alumnos luchan por mantener sus esfuerzos en el buen camino. La teoría de la autodeterminación es una herramienta muy importante y necesaria para los mentores electrónicos y sus organizaciones de servicios a los jóvenes porque dota a los alumnos de los conocimientos necesarios para tomar las medidas adecuadas y realizar cambios sostenibles en sus vidas logrando sus objetivos individuales de forma más autónoma a lo largo del tiempo. Al adquirir habilidades de autodeterminación o ser más autónomos, los alumnos sienten que tienen más control sobre sus vidas y se sienten impulsados a actuar influyendo en el resultado.

Descripción del fundamento teórico o del enfoque pedagógico

La **teoría de la autodeterminación** (SDT) es un marco para el estudio de la motivación y la personalidad humanas. Se trata de un enfoque metateórico que pretende enmarcar los estudios motivacionales centrándose específicamente en diferentes tipos de motivación.

La SDT también se centra en los factores sociales y culturales que pueden facilitar o socavar la iniciativa y/o la voluntad de las personas para actuar, así como la calidad de sus actuaciones. En general, la SDT supone que las necesidades psicológicas universales e innatas de las personas -es decir, competencia, conexión y autonomía- es lo que las motiva a crecer y cambiar. La teoría sugiere que cuando se satisfacen estas necesidades innatas, la persona se vuelve autodeterminada (véase también el gráfico siguiente).



El término motivación describe las razones por las que las personas hacen algo o actúan en consecuencia. Es el impulso o la fuerza interior que explica las acciones humanas. La motivación es un proceso que impulsa a las personas a iniciar, mantener y conservar un comportamiento orientado a un objetivo. Impulsa a las personas a actuar para alcanzar sus objetivos. La motivación incluye las fuerzas biológicas, emocionales, sociales y cognitivas que activan el comportamiento humano.

La Teoría de la Autodeterminación sugiere que existen principalmente dos tipos de motivación: la motivación extrínseca y la motivación intrínseca.

La motivación extrínseca procede de factores externos y suele implicar recompensas externas o sistemas de recompensa externos o recompensas y castigos tangibles y simbólicos (es decir, premios, calificaciones, dinero, reconocimiento por parte de los demás, aprobación y elogios). La motivación intrínseca es más un proceso interno e implica el impulso de resolver, a menudo, problemas complicados o enfrentarse a cuestiones complicadas por pura satisfacción individual, curiosidad interna, interés o valores permanentes.

Las motivaciones intrínsecas no se recompensan necesariamente con recompensas externas, pero pueden impulsar a los individuos a tomar la iniciativa de un objetivo o un cambio en su comportamiento, mantener su interés y su pasión por alcanzar los objetivos fijados e influir en la creatividad. El dominio real de la SDT se encuentra entre la interacción entre los factores de influencia extrínsecos y los motivos intrínsecos del individuo (véase también Hagger & Chatzisarantis 2011).

Usuarios objetivo

Los usuarios objetivo son los mentores juveniles y las organizaciones de servicios a la juventud que prestan sus servicios y orientación a jóvenes desempleados e intentan pasar de las tradicionales sesiones presenciales a la mentoría digital o Blearning, que combina sesiones y experiencias de mentoría en línea y fuera de línea.

Beneficios

Los mentores y las organizaciones al servicio de los jóvenes que adquieran un conocimiento suficiente de la teoría de la autodeterminación podrán identificar y utilizar los tipos y técnicas de motivación. Estarán suficientemente equipados para motivar, a su vez, a sus tutelados a actuar dentro del entorno digital. Será beneficioso no sólo para la identificación de los retos que el entorno digital supone para los jóvenes, sino también para la identificación y adaptación de prácticas apropiadas que aborden las necesidades individuales de los e-mentees.

Al comprender las formas en que funciona la motivación y los factores que pueden influir positiva o negativamente en ella dentro del entorno digital, los mentores se beneficiarán de varias maneras, como se indica a continuación:Increase the pool of their motivational techniques to use with youngsters within the digital environment,

- Aumentar el acervo de sus técnicas de motivación para utilizarlas con los jóvenes en el entorno digital,
- Identificar los factores que desmotivan a los jóvenes para trabajar en el entorno del aprendizaje electrónico e ilustrar vías alternativas a los alumnos,
- Ayudar a los jóvenes de forma más eficaz a trabajar para alcanzar sus objetivos y necesidades individuales,
- Aumentar sus capacidades para mantener a los jóvenes alumnos en el proceso de orientación con persistencia y esfuerzos continuos para superar problemas, obstáculos y retos imaginables o reales,
- Permitir adaptarse y funcionar de forma más productiva y profesional en el entorno digital en continuo cambio e identificar oportunidades y amenazas,

Enfoques Pedagógicos

Para mantener el objetivo final, es decir, trabajar eficazmente en el entorno digital y apoyar a los jóvenes alumnos de la mejor manera posible para que alcancen sus objetivos y necesidades individuales, los mentores deben ser persistentes con sus métodos pedagógicos para atravesar obstáculos y dificultades en su propio proceso de aprendizaje pero, sobre todo, con la orientación que aspiran a proporcionar a sus alumnos. Empezar y mantenerse motivado en el proceso no es tarea fácil pero conocer los componentes de la motivación, tal y como los identifican los investigadores en psicología, es fundamental. Los principales componentes de la motivación son:

- **Activación: se refiere a** la decisión del individuo de iniciar un comportamiento para que tenga un impacto positivo en su vida.
  - *Como, por ejemplo, en nuestro caso, el mentor está decidido a aprender las formas, los enfoques, los elementos y las fuerzas individuales de motivación que, en última instancia, conducirían al apoyo que los jóvenes necesitan en el entorno digital.*
- **Persistencia: se** refiere a los esfuerzos individuales que conducen a la consecución del objetivo fijado por los individuos a pesar de los problemas, obstáculos y retos que puedan aparecer dentro del proceso.
  - *Por ejemplo, el mentor en el entorno digital insiste en ofrecer sesiones de orientación a los jóvenes alumnos desanimados, utiliza técnicas alternativas de autoestima y motivación, y escucha activamente lo que tienen que decir los alumnos.*
- **Intensidad:** se refiere a la concentración y el vigor necesarios para perseguir los objetivos fijados.
  - *Por ejemplo, el mentor en el entorno digital aprovecha cualquier oportunidad para aprender los enfoques necesarios para mantener a los jóvenes alumnos con bajo esfuerzo/persistencia en la senda de la consecución de sus objetivos con sesiones de intervención y orientación más frecuentes.*

Conclusiones/Recomendaciones

Los mentores que quieran tener éxito con los procesos de mentoría en el entorno digital deben ser adaptables y resistentes, en primer lugar, con las herramientas digitales necesarias que el nuevo, complejo y rápidamente cambiante entorno ha adoptado y, en segundo lugar, con las pedagogías fundamentales necesarias para motivar a los jóvenes tutelados.

La teoría de la autodeterminación de la motivación proporciona a los mentores electrónicos muchas y valiosas ideas para poner en práctica con sus alumnos en el proceso de orientación. Ayuda a los mentores a comprender la naturaleza de la motivación, las formas en que la motivación puede cambiar en el proceso, los tipos de motivación que pueden aplicar en sus sesiones de orientación programadas en función de los objetivos, las necesidades y las personalidades de los alumnos y qué prácticas de motivación pueden ser más beneficiosas para ellos y sus alumnos que otras.
Encontrando formas de implementar los componentes de la motivación en sus enfoques pedagógicos con los jóvenes, los mentores pueden influir en los jóvenes para iniciar acciones con persistencia y vigor que pueden tener un impacto positivo en sus competencias y habilidades, mejorar su empleabilidad, hacer planes y alcanzar sus objetivos de empleo, desarrollar sus talentos individuales y mantener y/o mejorar su bienestar. Además, se anima a los mentores que aplican la teoría de la autodeterminación en el proceso de orientación a que utilicen actividades prácticas para permitir la transferencia de los conocimientos teóricos a los escenarios de casos reales y a los retos reales a los que se enfrentan los jóvenes desempleados.