



E-Mentoring

***Directrices y recomendaciones basadas en el informe de evaluación de las actividades piloto***

# **E-MENTORING**

**Desarrollo de competencias digitales y  
soluciones innovadoras de apoyo al mentoring online para  
desempleados  
jóvenes**

Proyecto-No:  
2021-11-NO02-KA220-YOU-000028994

Elaborado por:  
Innoquality Systems Ltd. (INQS)



## Tabla de contenidos

<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Accesibilidad y comprensión .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Compromiso y participación .....</b>	<b>3</b>
<b>3. Robustez técnica .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Asignación del tiempo y flexibilidad.....</b>	<b>3</b>
<b>5. Aplicación práctica y desarrollo de habilidades .....</b>	<b>4</b>
<b>6. Formación y desarrollo de mentores .....</b>	<b>4</b>
<b>7. Aplicabilidad y transferibilidad más amplias .....</b>	<b>4</b>
<b>8. Difusión y comunicación .....</b>	<b>4</b>
<b>9. Bucle de retroalimentación y mejora continua .....</b>	<b>5</b>
<b>10. Asistencia a largo plazo y actualizaciones.....</b>	<b>5</b>
<b>Observación final .....</b>	<b>5</b>

---

## Introducción

Se solicitó a INQS que revisara y analizara el informe final del pilotaje y que proporcionara directrices y recomendaciones específicas para la aplicación de los resultados del proyecto E-Mentoring. Este documento es la parte final de un conjunto de documentos dedicados a la facilitación exitosa de programas de E-Mentoring. A continuación, se enumeran las recomendaciones basadas en estos esfuerzos y en los comentarios recogidos por los socios.

### 1. Accesibilidad y comprensión

En primer lugar, hay que destacar la importancia de utilizar un vocabulario sencillo e instrucciones claras. Se recomienda:

- Mantener un glosario de términos para mayor claridad.
- Incluir guías paso a paso para la navegación por la plataforma y la realización de tareas.
- Ofrecer tutoriales interactivos o seminarios web para que los nuevos mentores y alumnos se familiaricen con el proceso de e-mentoring.
- Las organizaciones ejecutoras deben mantener una estrecha comunicación con los participantes en dichos programas.

### 2. Compromiso y participación

Responder a la necesidad de contenidos atractivos y motivadores:

- Incorporar elementos interactivos como cuestionarios, debates y tareas prácticas en el programa de formación.
- Desarrollar un enfoque modular que permita a los usuarios elegir y personalizar los contenidos en función de su nivel de conocimientos y áreas de interés.
- Lluvia de ideas para fomentar el compromiso y la participación.

### 3. Robustez técnica

Para superar los problemas técnicos señalados:

- Realizar pruebas de usuario exhaustivas en varios dispositivos para garantizar la compatibilidad y la facilidad de acceso.
- Establecer un sistema de asistencia técnica con tiempos de respuesta rápidos para los usuarios que experimenten dificultades.
- Asegurarse de que los facilitadores son técnicamente capaces y saben cómo responder a los desafíos técnicos.

### 4. Asignación del tiempo y flexibilidad

Considerar los comentarios sobre la duración y el ritmo:

- Proponer plazos para cada unidad, pero permitir flexibilidad para que los usuarios avancen a su propio ritmo.

- Crear módulos de aprendizaje a modo de píldoras formativas para usuarios con limitaciones de tiempo, garantizando que el contenido sea digerible y conserve su valor educativo.
- Es posible ajustar completamente el calendario a las necesidades y recursos de las personas que participan en este proceso.

## 5. Aplicación práctica y desarrollo de habilidades

Aumentar la utilidad práctica de las directrices:

- Integrar estudios de casos y escenarios del mundo real con los que los mentores puedan relacionarse y de los que puedan aprender.
- Ofrecer plantillas y herramientas para fijar objetivos, dar feedback y elaborar planes de desarrollo personal.
- Organizar el entorno de las sesiones en torno a un tema determinado que ayude a hacer más tangibles los resultados y a centrarse en un determinado conjunto de desarrollo de habilidades.

## 6. Formación y desarrollo de mentores

Reconocer la importancia de la preparación de los mentores:

- Proporcionar materiales de formación especializados para que los mentores perfeccionen sus habilidades de mentoring y alfabetización digital.
- Desarrollar un programa de certificación para reconocer y motivar a los mentores por su desarrollo profesional en e-mentoring.

## 7. Mayor aplicabilidad y transferibilidad

Por lo tanto, según el análisis, parece que las directrices tienen un potencial más amplio:

- Esbozar cómo pueden adaptarse las directrices para su uso en diversos ámbitos, sin limitarse al desempleo juvenil.
- Explorar asociaciones con instituciones educativas y de empleo para integrar el e-mentoring en sus servicios.

## 8. Difusión y comunicación

Aumentar la visibilidad y el impacto de las directrices:

- Elaborar un plan integral de difusión dirigido a instituciones educativas, agencias de empleo y medios de comunicación social.
- Crear un conjunto de herramientas de comunicación para los socios, que incluya plantillas para correos electrónicos, publicaciones en redes sociales y presentaciones para promover las directrices.

## 9. Ciclo de retroalimentación y mejora continua

Reflexionar sobre la importancia de la retroalimentación:

- Establecer un proceso estructurado para recabar las opiniones de los usuarios con vistas a futuras actualizaciones.
- Fomentar foros comunitarios o grupos de usuarios en los que mentores y alumnos puedan compartir experiencias y buenas prácticas.
- Recoger y compartir las reacciones a través de los socios del proyecto o de los canales de las redes sociales.

## 10. Asistencia a largo plazo y actualizaciones

Garantizar que el proyecto siga siendo relevante:

- Comprometerse a una revisión y actualización programada de las directrices para incluir nuevas investigaciones, tecnologías y metodologías en e-mentoring.
- Considere la posibilidad de crear un equipo o grupo de trabajo especializado responsable del mantenimiento y la evolución a largo plazo de los resultados del proyecto.

Estas recomendaciones están diseñadas para integrarse en el documento existente de Directrices y Recomendaciones, garantizando que los resultados del proyecto sigan siendo un recurso valioso y eficaz para mentores, alumnos y organizaciones implicadas en programas de e-mentoring para jóvenes desempleados.

## Observación final

En conclusión, las recomendaciones aquí esbozadas sirven de guía estratégica para la mejora de los programas de e-mentoring, destinados a optimizar el apoyo a los jóvenes desempleados. A través de un análisis diligente de la fase de pilotaje y de los comentarios de los socios, hemos formulado medidas prácticas que dan prioridad a la accesibilidad, el compromiso, la solidez técnica y la flexibilidad.

Estas recomendaciones hacen hincapié en la importancia de la aplicación práctica, el desarrollo de habilidades, la formación de mentores y la amplia aplicabilidad del programa en diferentes sectores. También subrayan la necesidad de una difusión, comunicación y retroalimentación eficaces para fomentar la mejora continua y garantizar el apoyo y las actualizaciones del programa a largo plazo. Adoptando estas recomendaciones, las organizaciones ejecutoras pueden reforzar significativamente sus iniciativas de e-mentoring, proporcionando un marco sólido por el que mentores y alumnos puedan navegar con confianza y facilidad.

El esfuerzo colectivo por adoptar estas recomendaciones contribuirá sin duda a la capacitación y empleabilidad de los jóvenes, reforzando así el impacto duradero del proyecto y su papel en la configuración del futuro del e-mentoring.