

La evolución de los facilitadores a mentores en la era digital

Received: 25 09 2024, Accepted: 30 09 2024, Available online: 18 10 2024

Blanca Cecilia Fulano

Msc Educación Universidad de los Andes. Docente Secretaria de Educación de Bogotá. Doctora en Educación UBC
Miembro Grupo de Investigación Foraved. blancafulano@yahoo.com
<https://orcid.org/0000-0001-6355-0278>

Gustavo Adolfo González Roys

Ingeniero Agroindustrial - Investigación y desarrollo - Gerencia y Calidad Educativa. Dr. Educación UBC
<https://orcid.org/0000-0001-5274-8182>

Andrés Felipe Velazco

Docente. Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de educación. Universidad Industrial de Santander.
Microbiólogo de Alimentos U Pamplona. Maestría en Pedagogía UIS. Doctor en educación UBC.
Grupo de Investigación Foraved. andresvc556@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-5713-6334>

Resumen

Desde una perspectiva crítica, el artículo analiza la transición de los educadores en un contexto educativo cada vez más digitalizado, se enfoca en cómo los facilitadores del aprendizaje ahora asumen roles de mentores formales, enfrentando un entorno de constantes demandas y cambios tecnológicos. Este cambio requiere un apoyo significativo para evitar que los nuevos mentores se sientan abrumados; a través de buenas prácticas, como establecer expectativas claras, fomentar la comunicación efectiva y construir confianza, se busca mejorar la relación mentor-aprendiz, la flexibilidad en las abordajes y la reflexión continua sobre la eficacia de las mentorías se destacan como elementos clave para el desarrollo profesional, además, la formación adecuada de mentores se plantea como esencial para maximizar el impacto de estos programas. En resumen, se propone un marco que permita a los educadores adaptarse a las nuevas dinámicas de la enseñanza y aprendizaje en la era digital.

Palabras clave: educación digital, mentoría, facilitadores, tecnología, buenas prácticas, comunicación, desarrollo profesional.

Abstract

From a critical perspective, the article analyzes the transition of educators in an increasingly digitalized educational context, focusing on how learning facilitators now assume roles of formal mentors, facing an environment of constant demands and technological changes. This change requires significant support to prevent new mentors from feeling overwhelmed; Through good practices, such as establishing clear expectations, promoting effective communication and building trust, the aim is to improve the mentor-apprentice relationship, flexibility in approaches and continuous reflection on the effectiveness of mentoring are highlighted as key elements for professional development. In addition, adequate training of mentors is considered essential to maximize the impact of these programs. In summary, a framework is proposed that allows educators to adapt to the new dynamics of teaching and learning in the digital age.

Keywords: digital education, mentoring, facilitators, technology, good practices, communication, professional development.

1. Introducción

El avance digital en el siglo XXI ha puesto el mundo patas arriba. Metafóricamente, la humanidad ha entrado en un océano lleno de conocimientos e información. Por lo tanto, no es de extrañar que la generación actual de estudiantes, denominada "generación digital", haya estado involucrada en diversas tecnologías digitales en su vida y rutinas diarias. Dado que estos nativos digitales se han acostumbrado a consumir y producir información, la educación debería impulsar esfuerzos que mejoren el

estándar de conocimiento de esta generación. En medio de la presencia ubicua de la tecnología en la vida moderna, las instituciones educativas intentan integrar diversas tecnologías en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Como era de esperar, surgieron tendencias en las modificaciones de la enseñanza inducidas por la tecnología en todo el mundo.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han cambiado radicalmente el panorama pedagógico. El conjunto de herramientas de e-learning

disponibles para aplicaciones educativas se está expandiendo y proliferando rápidamente, desde las simples páginas web estáticas hasta los sistemas de gestión de aprendizaje inmersivos. En la actualidad existe un gran debate, tanto formal como informal, sobre las virtudes o no de estos nuevos entornos de e-learning para los estudiantes. Los educadores en este entorno de e-learning se enfrentan a la elección de comportarse como líderes o como facilitadores. Como educador en cualquier situación de enseñanza y formación, la cuestión del líder-facilitador es compleja y tiene matices. Por un lado, en la pedagogía clásica, el modelo del educador como líder es propugnado por muchos teóricos de la educación. Iverson postula que los educadores deben proporcionar un enfoque proactivo para guiar a los estudiantes a través del proceso de aprendizaje. Del mismo modo, Hansgren define a un facilitador como un "colega" que trabaja junto al estudiante para lograr sus propios objetivos de aprendizaje. También es ampliamente reconocido que la función educativa tiene aspectos contextuales, ya que la elección del líder-facilitador está mediada por la naturaleza del entorno. En las situaciones tradicionales de aprendizaje cara a cara, la tarea de guiar a los estudiantes seguramente agregará complejidad en comparación con simplemente invocar el cambio (Creed y Swanson, 2007).

2. Antecedentes e importancia

Para promover la participación de los estudiantes en el proceso de aprendizaje, es necesario repensar el papel del proveedor de educación en la educación superior. En los últimos años, ha habido un fuerte énfasis en las metodologías de aprendizaje activo centradas en el estudiante. El papel de la educación ha evolucionado de profesor a facilitador, y ahora a mentor. Además de abordar el contexto y la importancia de esta evolución, los cambios sociales recientes estarán relacionados con las razones por las que son necesarios nuevos enfoques en la educación. Se debatirá sobre las tecnologías digitales como catalizadores para redefinir la dinámica educativa. La comprensión de la distinción entre facilitador y mentor establecerá el contexto para centrarse en la importancia de ser un mentor en lugar de sólo un facilitador.

En segundo plano, se explorarán con más detalle las definiciones de facilitador y mentor, destacando por qué la tutoría es fundamental para nutrir a los alumnos. El crecimiento de los programas y estudios de tutoría en la educación superior en la última década indica que la tutoría se considera ahora importante para apoyar la transición de los estudiantes. Los estudios más recientes también examinan la importancia de la tutoría, ya que los estudiantes de último año son mentores de los estudiantes de tercer año. Las definiciones, los antecedentes y la importancia se discutirán como contexto para este ensayo. Sin embargo, un estudio detallado reciente encontró que si bien el papel del proveedor de educación había cambiado

a facilitador y mentor, muchos seguían siendo solo facilitadores (Creed y Swanson, 2007). En esta era digital, con el rápido crecimiento del aprendizaje en línea y los entornos de aprendizaje electrónico, es necesario considerar un nuevo enfoque. La atención se centrará en cómo se ha producido la evolución y por qué, especialmente en esta era digital, los proveedores de educación deben ser mentores, basándose en reflexiones personales a modo de estudio de caso.

Según (Faustino, 2014), la mentoría es un proceso holístico porque implica enseñar, entrenar y ayudar a generar confianza. La interacción generalmente se lleva a cabo durante reuniones cara a cara. Tradicionalmente, los programas de mentoría se han establecido en escuelas y organizaciones de forma individual entre el mentor y el aprendiz. La mentoría es un proceso importante para todos los involucrados. Con el creciente uso de plataformas tecnológicas como entornos de aprendizaje, nunca ha sido mayor la necesidad de encontrar formas de aprovechar la mentoría tradicional en la comunidad en línea.

3. El papel de los facilitadores en la educación

El facilitador educativo es fundamental dentro del ámbito educativo, desempeñando una serie de funciones críticas que son parte integral del proceso de aprendizaje. Lo más importante es que los facilitadores alientan a los estudiantes a aprender activamente, escuchar críticamente, cuestionar y desafiar. Esta generación de estudiantes está buscando un papel más activo en su aprendizaje, y la educación está comenzando a evolucionar de un modelo más tradicional a un enfoque centrado en el estudiante en el que la responsabilidad del aprendizaje se está desplazando del educador al estudiante. Se están desarrollando nuevas metodologías y espacios de enseñanza para adaptarse a este cambio, y los facilitadores son fundamentales para guiar estos desarrollos (Creed y Swanson, 2007). Aunque el papel de los facilitadores en los entornos presenciales y digitales difiere, en general se acepta que, en ambos ámbitos, actúan como guías que ayudan a los alumnos a navegar por una sobrecarga de información, ayudándoles a determinar qué información es útil, fiable y pertinente. Los facilitadores, por lo tanto, ayudan a los estudiantes a asumir la responsabilidad de su propio aprendizaje y a desarrollar habilidades críticas de alfabetización informacional, una capacidad crucial para el siglo XXI. Sin embargo, estas responsabilidades entrañan muchas complejidades que requieren una cuidadosa consideración. También es esencial que los estudiantes tengan todas las oportunidades para tener éxito en el logro de los resultados deseados, y esto requiere un enfoque reflexivo para facilitar el aprendizaje y crear un entorno de aprendizaje de apoyo. Las expectativas de los facilitadores están evolucionando y, a menudo, se encuentran en una grave desventaja. Además, es pertinente centrarse en los fundamentos teóricos y pedagógicos de la facilitación

dentro de la disciplina de la educación para proporcionar un andamiaje que pueda ser útil para dar forma a los resultados educativos futuros. En general, los facilitadores son fundamentales para dar forma a los resultados educativos de los estudiantes.

Dos categorías distintas surgen cuando se considera el papel de los facilitadores, ya sea empleados en una capacidad tradicional o en una capacidad digital. Se define cada una de estas categorías y se examinan las características únicas de una u otra. Primero se definen los métodos tradicionales de facilitación. Facilitar es hacer más fácil. Por lo tanto, en su nivel más básico, la facilitación implica la demostración de las habilidades necesarias para ayudar a otros a realizar una tarea o empresa en particular (John 1970- Luetzelschwab, 2007). El método tradicional de facilitación requiere la interacción cara a cara. Esto puede abarcar un entorno individual o incluso grupal en un lugar fijo donde el facilitador esté físicamente presente. La discusión puede desarrollarse durante un período predeterminado o el efecto puede ser continuo. Ciertas características son exclusivas de los métodos tradicionales de facilitación. Generalmente hay una agenda, aunque puede que no se cumpla a rajatabla. Es común tomar notas para derivarlas más tarde. Al final, ya sea una reunión o una clase, normalmente hay un resumen como medio para unir todo. A medida que la tecnología se integra en el proceso de enseñanza y aprendizaje, han surgido facilitadores digitales o en línea. Al igual que los facilitadores tradicionales, los facilitadores digitales también mejoran las experiencias de aprendizaje de los demás, pero lo hacen utilizando plataformas en línea en lugar de lugares de reunión físicos. En un entorno digital, la facilitación se define como el acto de crear un espacio en línea y desarrollar un discurso continuo que promueva la construcción de conocimiento y la reflexión crítica (Creed y Swanson, 2007). Si bien los roles tradicionales y digitales de los facilitadores comparten similitudes, difieren en varios aspectos importantes, incluidos los estilos de comunicación, la accesibilidad y las estrategias de participación. Cada rol también tiene sus propias ventajas y desafíos. Tal vez el punto focal más crítico es el grado en que la eficacia de los facilitadores se ve afectada por el entorno en el que operan. Comprender esto es particularmente primordial cuando se considera el papel relativamente nuevo de los facilitadores digitales. La intención de esta investigación es explorar estos temas y, por lo tanto, descubrir cómo ha evolucionado el papel de los facilitadores en respuesta al cambio tecnológico.

4. El surgimiento de mentores en la educación

Los cambios siempre cambiantes del panorama educativo son protuberantes a medida que crece la población estudiantil. Más recientemente, la pandemia de COVID provocó una revelación impactante en la educación, ya que

se posó apresuradamente en un marco completamente digital. Debido a esta transición imprevista, los estudiantes, y en particular los recién admitidos, se enfrentan a varios problemas. Aun así, los proveedores de educación también se encuentran con sus propios obstáculos en este nuevo entorno digital. Los problemas de apoyo que antes eran fáciles y directos para los estudiantes dentro del entorno físico del campus ahora son prolongados y tediosos. Ya sea por incertidumbres académicas o por cuestiones personales, todos parecen haber encontrado refugio en un agujero negro figurativo de la nada. Es un período extremadamente crucial para los estudiantes, ya que están abiertamente desconcertados por el nuevo enfoque educativo. Sin embargo, también es un momento igualmente imperativo para que los proveedores de educación afronten estos desafíos y exploren nuevas vías de soluciones alternativas. En un intento por responder a estas ansiedades, este artículo se esfuerza por indagar en el surgimiento de mentores en el panorama educativo. Con una deliberación sobre la base de lo que es un mentor, postula además que, mientras que los proveedores de educación como facilitadores sirven a los estudiantes de manera integral, los mentores sirven para complementar esto mediante la provisión de orientación personalizada para acentuar el viaje de los estudiantes individuales a lo largo del mundo académico, teniendo en cuenta la evolución de este papel en relevancia para el contexto digital (L, 2014). Sin embargo, aunque la mayoría de las veces los términos mentor/mentoría se atribuyen o se toman con un significado similar al de tutor/matrícula, existe una divergencia muy significativa entre los dos. Las diferencias son aún más cruciales en un entorno digital donde las interacciones mentor-aprendiz aún están en pañales. Consideremos, por ejemplo, dos escenarios. Uno en el que un estudiante y un mentor participan en el foro de discusión en línea con respecto a un próximo proyecto en el que el aprendiz va a presentar y entran en pánico porque solo tiene una idea incipiente al respecto. Paralelamente, otro estudiante que comenta sarcásticamente cómo un tema aparentemente simple para una discusión en clase es malinterpretado por algunos para convertirlo en una presentación entregable y escribe algunas preguntas dirigidas al facilitador, buscando claridad sobre la tarea en sí.

A primera vista, ambos se enfrentan a dilemas que giran en torno a un tema similar: la necesidad de orientación sobre la condición previa de una tarea determinada por parte de alguien en una posición evaluativa. Sin embargo, es la primera discusión la que explica la quintaesencia de la mentoría; Una relación a largo plazo basada en fomentar la confianza, la confidencialidad y la comprensión entre el mentor y el aprendiz. Si bien esta última parece ser una interacción estudiante-facilitador, por lo tanto, es un punto muy válido en sentido contrario, es meramente procedimental; Es decir, el enfoque aquí habla solo del "qué", el "por qué" y el "cómo" de la tarea asignada

desprovista de cualquier transparencia por motivos personales. En este sentido, el papel del mentor se acentúa en cómo es fundamental para el éxito de un aprendiz no solo académicamente sino cooperativamente a un nivel más personal, ya que ayuda a abordar las complejidades de la planificación a través de una visión enrevesada de una situación en cuestión. Además, la importancia misma de este papel en la era digital actual y cómo dicha comprensión sigue siendo crucial para su eficacia también se discute aquí como algo que pertenece a una implementación en curso.

El mentoring es un concepto multifacético que a menudo es difícil de definir debido a su naturaleza dinámica y en constante evolución. Cada relación de mentoría es única y se basa en las necesidades específicas del aprendiz y en la personalidad del mentor (R. Craton, 2016). Como tal, una relación de mentoría exitosa tiene que ver tanto con el carácter y las cualidades del mentor como con su conocimiento y experiencia. Al comprender estas características, la tutoría se puede utilizar en todo su potencial. La mentoría es profundamente personal. La mayoría de las relaciones de mentoría comienzan emparejando a un aprendiz que necesita ayuda con un mentor que tenga la capacidad de satisfacer esa necesidad (L, 2014). A menudo, esto se basa en la capacitación o la educación: un estudiante busca a un profesor porque desea aprender más sobre un tema en particular. Sin embargo, a medida que la relación crece y se desarrolla, adquiere un alcance mucho más amplio y se comparte información personal. Por lo general, esto implica compartir detalles sobre la vida fuera del aula, como la familia, las experiencias pasadas, las luchas y los fracasos, lo que amplía en gran medida el alcance y la intimidad de la relación. Es este aspecto profundamente personal de la mentoría lo que permite a un individuo tener una mayor influencia en el desarrollo de otro. Un aprendiz que es vulnerable y se abre a un mentor es mucho más probable que acepte su orientación, consejos y críticas. Por lo tanto, las relaciones de mentoría son las más personales y cercanas de las relaciones educativas. Si bien un aula de veinticinco estudiantes puede ser capaz de absorber el conocimiento de un profesor, sin una relación de tutoría individual, ese conocimiento es solo académico y no moldea el carácter o los valores de un estudiante.

La tutoría es una de las formas más antiguas de educación y desarrollo de habilidades profundamente arraigadas en la historia de la humanidad. Se define como una relación en la que un individuo más experimentado, el mentor, proporciona orientación, apoyo e información a un individuo menos experimentado, el aprendiz o protegido. La función principal de un mentor es ayudar a desarrollar habilidades, proporcionando conocimientos, valores y orientación específica para una determinada profesión o disciplina. Fuera del mundo académico, los mentores pueden ser importantes para guiar un desarrollo personal más amplio, como la crianza de los hijos, la planificación

financiera o el crecimiento profesional. Los mentores pueden ofrecer consejos sobre cómo navegar por una industria o información comercialmente sensible que generalmente se mantiene oculta a los extraños. La importancia de la tutoría es especialmente significativa en la educación. A menudo, el mayor impacto de un estudiante en el desarrollo profesional no es a través de sus calificaciones o el prestigio de la institución a la que asistió, sino a través de sus mentores.

En un contexto académico, la tutoría a menudo se piensa en términos de investigación. Un miembro de la facultad brinda orientación a un estudiante sobre la realización de investigaciones y, a menudo, es coautor de publicaciones y presenta hallazgos en conferencias. Sin embargo, la tutoría abarca mucho más que solo investigación y, a menudo, puede tomar la forma de lecciones de vida. Los mentores de la facultad pueden brindar consejos sobre cómo administrar las relaciones, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y cómo lidiar con el fracaso, entre muchos otros temas. Estas lecciones a menudo se imparten de forma involuntaria y sin un entorno formal. Un buen mentoring suele ser invisible. Al igual que una gran enseñanza, a menudo puede pasar desapercibida porque sus efectos no son fácilmente medibles. Muchas relaciones de mentoría comienzan formalmente y caen fuera de la estructura normal de planificación y supervisión de la academia. A menudo se desarrollan orgánicamente y sin premeditación. Sin embargo, hay muchas habilidades importantes para la vida que solo se pueden enseñar a través de una relación de mentoría. Si bien los principios básicos de la mentoría siguen siendo los mismos, los mentores deben ser conscientes de cómo su estilo debe cambiar en función del estudiante. La formación académica de un estudiante, su educación personal y su motivación para buscar una educación superior son solo algunos ejemplos de cómo los estudiantes difieren entre sí. Un estilo que es efectivo para un estudiante puede ser ineficaz o incluso perjudicial para otro. En la educación, la diferencia entre un mentor formal y uno informal es el entorno en el que se produce la relación. Las relaciones formales de mentoría tienen lugar dentro de la estructura de la institución. A un miembro de la facultad se le puede asignar un grupo de estudiantes para que sean mentores como parte de la descripción de su trabajo. La responsabilidad a menudo incluye la planificación de reuniones para discutir la investigación y el progreso en el desarrollo de habilidades. Sin embargo, una relación de mentoría formal exitosa puede conducir a una mentoría informal.

El éxito de un estudiante en un nivel particular de tutoría a menudo lo lleva a buscar tutoría adicional. Por ejemplo, a menudo se espera que un estudiante que cursa un doctorado haya publicado trabajos antes de ingresar al programa. Por lo tanto, los estudiantes buscarán miembros de la facultad con intereses de investigación similares que puedan guiarlos a través del proceso de publicación. Por lo

tanto, la norma académica de tener un enfoque de mentoría de varios niveles también se aplica jerárquicamente a las relaciones individuales de mentoría. En última instancia, el éxito de un aprendiz a través de varios niveles de tutoría abrirá las puertas a niveles adicionales de oportunidades externas. La mayoría de las mentorías van más allá de la planificación en el sentido de que un aprendiz puede que ni siquiera se dé cuenta de que es necesario hasta que surge una situación. También es interesante notar que a menudo se gasta una gran cantidad de esfuerzo para asegurar un mentor que está fuera de la estructura formal de la institución del estudiante. Esto se debe a que alguien que mentoriza fuera de la institución a menudo aporta perspectivas más amplias, puntos de vista adicionales y experiencias que serían inalcanzables de un mentor interno. Comprender estas características es esencial para garantizar que la tutoría se utilice en todo su potencial.

5. Herramientas y plataformas digitales para la mentoría

Las tecnologías emergentes proporcionan métodos innovadores para llevar a cabo el proceso de tutoría. Las videoconferencias, la mensajería instantánea y las plataformas colaborativas son herramientas destacadas que respaldan los modos de tutoría en el lugar y en aumento. La eficacia que proporciona la videoconferencia sincrónica para crear una presencia social durante una sesión de tutoría puede aportar un gran apoyo. Como alternativa, los servicios de mensajería instantánea fomentan una conexión informal de tutoría casi tan fácilmente como las reuniones cara a cara. Más allá del canal basado en texto, las llamadas de voz pueden ofrecer directamente una interacción bidireccional que facilita una conexión más fuerte que los intercambios de correo electrónico. Por otro lado, los servicios de redes sociales permiten tanto al aprendiz como al mentor ampliar sus redes profesionales. Estas plataformas pueden ayudar a encontrar conexiones de mentoría o publicitar los servicios ofrecidos por los mentores. Las herramientas y plataformas digitales permiten a los aprendices iniciar conexiones que pueden ser cruciales para sentirse seguros, especialmente para los participantes en las primeras etapas de su carrera (Hall y Conboy, 2009).

La tecnología ofrece accesibilidad y comodidad tanto para los mentores como para los aprendices. La elección de la tecnología está determinada en parte por la familiaridad de uso del mentor. La mayoría de las tecnologías seleccionadas para su uso ya se han empleado con fines personales, lo que mitigó el desarrollo de nuevas habilidades. Esto pone de manifiesto la necesidad de llevar a cabo una sesión de inducción tecnológica para los mentores. Para los aprendices, la elección de tecnologías es más amplia, ya que tienen experiencia con múltiples herramientas, pero lo más común es que se comuniquen con mentores en una sola plataforma, como el correo

electrónico o los mensajes de texto. La certeza en el uso de un solo canal tecnológico puede facilitar una relación de mentoría que de otro modo podría ser desafiante debido a la inexperiencia o el miedo. A pesar de que las tecnologías potencian las relaciones de mentoría, también existen desafíos para su uso. Los aprendices necesitan tener acceso a la tecnología requerida, y la inequidad en la disponibilidad de recursos al comienzo de la relación de mentoría puede impedir el progreso.

La necesidad de la alfabetización digital se destaca como un ejemplo de trabajo con aprendices de publicaciones de investigación que no entienden cómo usar el software de gestión de referencias. Además de apoyar los conocimientos tecnológicos, es importante centrar las discusiones en la modelización social. Los mentores deben demostrar cómo se utiliza la tecnología en su contexto para involucrar a los aprendices en la adopción de prácticas que de otro modo no se intentarían. En general, hay una variedad de tecnologías que se pueden emplear con fines de tutoría que pueden mejorar su efectividad. La elección de las herramientas debe apuntar a cumplir con los objetivos de la tutoría antes de contemplar qué tecnología utilizar. Si se requiere formalidad y estructura, es mejor optar por la comunicación sincrónica o asincrónica basada en texto. Mientras que las redes sociales pueden servir como un buen comienzo para andamiar la conexión, se deben implementar herramientas basadas en texto para garantizar una interacción continua (C Prof Tisdell y Singh Shekhawat, 2019). Por el contrario, es probable que la tutoría fracase si no existe un procedimiento claro, y hay un desajuste entre la tecnología seleccionada y los objetivos, ya sea optando por la tecnología para llevar a cabo la tutoría mientras se evita deliberadamente su uso.

Provisión y uso de sistemas de gestión de aprendizaje en línea (LMS) en instituciones de educación superior en todo el mundo. Específicamente, se aborda el interés en los LMS en línea como recursos de mentoría para estudiantes recién graduados que exploran el campo educativo. Al principio, se profundiza en los sistemas de gestión de aprendizaje en línea (LMS) con un enfoque en sus características que respaldan los recursos de tutoría, seguido de la consideración de otros posibles roles que los LMS pueden tener en el entorno digital. Antes de la discusión, se presenta una breve reseña sobre la provisión y el uso de LMS en línea en instituciones de educación superior. Los sistemas de gestión de aprendizaje en línea (LMS) se proporcionan y utilizan ampliamente en el contexto de las instituciones de educación superior para mediar las actividades de aprendizaje. Por diseño, los LMS en línea basados en la web son sistemas flexibles y generalizados que permiten el acceso a recursos y actividades de aprendizaje en cualquier momento y en cualquier lugar (Hee Sung, 2011). Dicho acceso cierra la brecha entre mentores y aprendices en el entorno digital, apoyando los procesos de mentoría.

En particular, las características estándar de los sistemas de gestión de aprendizaje en línea (LMS) tienen posibilidades que facilitan recursos de tutoría efectivos. El LMS en línea puede realizar un seguimiento del progreso del alumno para diversas actividades de aprendizaje, incluidos diferentes formatos de recursos de aprendizaje, y proporcionar comentarios. Estas funciones hacen que el LMS en línea sea capaz de crear recursos de mentoría, agilizando los procesos de mentoría. Además, el LMS en línea puede proporcionar rutas o escenarios de aprendizaje estructurados para los estudiantes, donde cada ruta/escenario puede comprender diferentes formatos de recursos y actividades de aprendizaje. En el contexto de la tutoría, cada actividad de aprendizaje anterior puede diseñarse para preparar a los estudiantes para la actividad de aprendizaje posterior. Las rutas de aprendizaje estructuradas proporcionan más control a los mentores, lo que puede ser útil para guiar a los aprendices que exploran un nuevo campo como la educación.

Además de la capacidad de mantener registros de aprendizaje, crear estructuras y garantizar la progresión en las rutas de aprendizaje, un papel potencial que LMS puede tener en el proceso de tutoría es como un espacio de aprendizaje para que los aprendices aprendan a aprender. También es sugestivo que los sistemas de gestión del aprendizaje (LMS) con estructuras internas complicadas reducen el compromiso a menos que sus interfaces sean más simples. Lo mismo debería ser cierto para los LMS utilizados como recursos de mentoría. Por lo tanto, para los Recursos de Mentoría, se considera la Disposición de Interfaces Fáciles de Usar de LMS en línea que Mejoren la Participación de los Aprendices en las Actividades de Aprendizaje de Mentoría, viendo las Rutas o Escenarios de Aprendizaje como Recursos de Aprendizaje Temáticos más allá de los Formatos Utilizados en los Procesos de Mentoría. En relación, se discute que extraer resultados de la base de datos de LMS en línea en una evaluación después de la finalización de todas las actividades de aprendizaje puede ser un desafío. Sin embargo, los LMS en línea facilitan la comunicación de los aprendices con los mentores, superando la necesidad de formatos formales de interactividad. Con respecto a los Recursos de Mentoría Jerárquica, se sugiere que las Rutas o Escenarios de Aprendizaje deben ser considerados como los Recursos Centrales de Mentoría que Dirigen las Actividades de Aprendizaje, cuya Efectividad Depende de Qué tan Bien Se Diseñen Las Tareas. No obstante, al igual que con los desafíos en la adopción y utilización de LMS en línea, se reconoce que las rutas o escenarios de aprendizaje pueden ser difíciles de adoptar sin la justificación de las consideraciones de diseño de la ruta de aprendizaje o la explicación de cómo el formato da forma a la actividad de aprendizaje. Los sistemas de gestión de aprendizaje en línea (LMS) se proporcionan y utilizan ampliamente en el contexto de las instituciones de educación superior para mediar las actividades de aprendizaje.

6. Desafíos y oportunidades en la transición

En el ámbito educativo, es imperativo destacar los desafíos y oportunidades en la transición de ser facilitadores a mentores. Varias barreras comunes impiden la relación efectiva entre el mentor y el aprendiz. Se espera que mentores bien educados y capacitados asuman este papel vital, pero a menudo no se les da la capacitación adecuada ni las herramientas necesarias para tener éxito. (Jan y Mahboob, 2022) menciona que, sin la preparación adecuada, los mentores pueden tener dificultades con sus nuevas responsabilidades y los aprendices pueden sentirse a la deriva sin contar con sistemas de apoyo sólidos. Los desafíos comunes para los mentores incluyen la falta de tiempo, capacitación, estructura o recursos para la tutoría. Para los aprendices, las dificultades pueden surgir por tener demasiados aprendices en un sistema, falta de claridad sobre lo que puede proporcionar la mentoría o no saber cómo sacar el máximo provecho de la mentoría. Sin embargo, incluso teniendo en cuenta los enormes desafíos para crear relaciones exitosas entre mentores y aprendices, pueden surgir nuevas oportunidades para el desarrollo de habilidades. Inesperadamente, el paso a un panorama más estrictamente digital desde que comenzó la pandemia también ha fomentado la innovación en los enfoques de la tutoría. Considero necesario llegar a través de los continentes con universidades en Australia, Europa y América del Norte, y esto significó buscar formas creativas de asesorar a los nuevos en el mundo en línea. La era digital puede ofrecer más oportunidades de colaboración que en una época "pre-COVID", cuando viajar parecía necesario para construir relaciones.

Una breve historia de la educación en línea en décadas anteriores sugiere que esta necesidad de colaboración de la era digital puede adoptarse como una oportunidad de crecimiento en lugar de una carga. Según la referencia, en 1999, la Universidad de Alberta creó un programa de posgrado en línea en Diseño e Implementación de E-learning que reclutó activamente a educadores de fuera de América del Norte. Lo que se vio al principio de este programa fue que los nuevos profesores de instituciones principalmente asiáticas que eran excelentes educadores en un sistema presencial tradicional ahora necesitaban adaptar su enseñanza a un panorama digital. Dada la velocidad del cambio, es fácil ver cómo los desafíos pueden superar las oportunidades. Los nuevos mentores necesitarán mucho apoyo para que no se sientan abrumados y atrapados por demasiadas demandas nuevas. Espera que muchas organizaciones encuentren formas de llegar y ayudar a estos nuevos mentores, pero también ven cuán rápido la necesidad puede superar la capacidad de brindar asistencia. Por lo tanto, los desafíos pueden incluir cómo la transición de ser simplemente facilitadores del aprendizaje a ser mentores más formalizados crea una sensación de estar perdido o incierto en un nuevo panorama desalentador. Y lo que es más importante, cómo

abordar ser mentor en este nuevo mundo digital cuando es necesario examinar y compartir experiencias personales con el mentoring en línea crea una conciencia de que las relaciones de mentoría en la era digital deben abordarse de nuevas maneras. Un aspecto puede implicar el aprendizaje de un delicado equilibrio para satisfacer la necesidad de tutoría en línea entre el deseo de brindar todo el apoyo posible, pero también tener cuidado de no abrumar al nuevo mentor. Otro aspecto implica aprensión, ya que la forma en que la relación personal de mentoría en línea ha funcionado bien puede no aplicarse ampliamente a diferentes disciplinas o instituciones.

Aunque la era digital trae nuevos desafíos en la transición a ser mentores, existe cierto optimismo de que esbozar algunos de estos desafíos también puede sugerir formas de abordarlos. La consideración en esta referencia se centra en lo vital que es permanecer en sintonía con la necesidad de conexiones personales incluso en un panorama digital. Las prácticas de mentoría digital deben desarrollar vías que brinden oportunidades de aprendizaje y conexión entre disciplinas, teniendo en cuenta que el aprendizaje y la tutoría necesitan espacio para ser personales. Parece esencial recordar que en el corazón de todo, incluso en un mundo en línea, debe permanecer un enfoque que priorice el desarrollo de conexiones personales sobre la tecnología utilizada. Sin embargo, un panorama digital presenta nuevos caminos y oportunidades para las relaciones de mentoría, pero puede resultar desalentador, ya que adaptarse al alcance global crea una fuerte sensación de estar fuera de la profundidad de uno. En general, si bien el nuevo mundo digital trae numerosos desafíos en cómo ser un mentor, hay cierto optimismo de que muchos de estos desafíos se pueden superar.

Existen numerosas barreras que pueden impedir que los aprendices y mentores aprovechen al máximo la experiencia de mentoría y, por lo tanto, pueden hacer que la mentoría sea ineficaz. Cuatro impedimentos clave para una tutoría eficaz son el tiempo, la estructura de apoyo, la capacitación y la preparación, que son obstáculos notables para los mentores en todos los ámbitos. Otras posibles barreras para la eficacia de la tutoría suelen ser más individuales y se relacionan con los antecedentes de las parejas de mentores, incluidas las diferencias en la cultura y las prácticas de trabajo, los diferentes estilos de aprendizaje y los problemas emocionales que dificultan la apertura del aprendiz. Los aprendices también se enfrentan potencialmente a la carga psicológica de tener que compartir con otra persona sus fracasos laborales que pueden tener dificultades para aceptar consigo mismos (Ekundayo, 2011). Una clave crucial para la implementación eficiente de la mentoría es ser consciente de los posibles obstáculos que podrían impedir el proceso de mentoría desde las etapas de planificación hasta toda la implementación. Obviamente, algunos de estos impedimentos pueden abordarse preparándose con anticipación y proporcionando, por ejemplo, parejas de

mentoría con un marco sobre cómo establecer una relación de mentoría, técnicas de gestión del tiempo o recomendaciones de experiencias para emprender juntos y cómo documentarlas. Pero abordar los problemas más amplios, las diferencias culturales, por ejemplo, es mucho menos sencillo (Asuo-Baffour et al., 2019).

Ni siquiera se sabe con certeza si estas consideraciones deben abordarse en absoluto, ya que existe el riesgo de que al hacerlo se pueda sensibilizar demasiado a las parejas de mentores sobre los posibles escollos en lugar de permitirles encontrar su propia forma, probablemente óptima, de relacionarse entre sí. Por otro lado, puede ser necesario al menos señalar ciertas dificultades para evitar que las iniciativas de mentoría fracasen en un tema que puede parecer demasiado trivial para merecer atención. En general, es vital ser consciente de los posibles vicios en las relaciones de mentoría si el objetivo es mejorar la calidad general de la tutoría en entornos educativos. Otro punto importante a tener en cuenta a la hora de planificar e implementar el mentoring es el contexto más amplio en el que se lleva a cabo. A los aprendices o mentores sin una cultura organizacional que valore el mentoring les resultará mucho más difícil beneficiarse plenamente del mentoring. Por otro lado, las organizaciones de mentoría pueden tener el poder de promulgar el cambio en el establecimiento más amplio. Si bien puede ser difícil abordar todas las cuestiones planteadas aquí a la vez, la toma de conciencia de ellas es un primer paso importante. Encontrar a la persona adecuada para una tutoría puede ser crucial para garantizar la asociación y los resultados más productivos. Sobre la base de la sección anterior que describe el modelo y los elementos clave de la tutoría en la educación, esta sección sugiere las mejores prácticas que contribuirían a la eficacia de la tutoría. Establecer metas y expectativas claras es fundamental para la relación mentor-aprendiz, independientemente de la disciplina o el entorno. Tomarse el tiempo para articular lo que ambas partes esperan lograr, así como lo que se espera el uno del otro, puede eliminar los malentendidos que conducen a la frustración en el futuro (Parks Follman, 2018). Si bien puede parecer oneroso en su formalidad, comenzar con preguntas enviadas por correo electrónico para su consideración antes de una discusión sienta las bases para una tutoría exitosa.

Una vez que se articulan los objetivos y las expectativas, tomar medidas para garantizar que se empleen estrategias de comunicación efectivas impulsará la asociación. Si bien esta consideración es importante en todas las relaciones, la naturaleza formal de la tutoría aumenta la necesidad de una comunicación clara y abierta. Ser consciente del lenguaje es vital. El uso de jerga o términos técnicos sin explicación puede alienar a un aprendiz. La mentoría efectiva va más allá de simplemente hablar, implica una escucha activa. Hay una razón por la que esta habilidad aparece en primer lugar aquí. La mentoría es una calle de doble sentido, pero es imperativo que los mentores escuchen primero y hablen

después. Tomar notas durante las explicaciones y pensamientos de un aprendiz puede ayudar a los mentores a recordar detalles importantes para futuras discusiones y demostrar que valoran lo que el aprendiz está compartiendo. Por último, ofrecer una retroalimentación constructiva ayuda a guiar al aprendiz en la dirección correcta y solidifica la comprensión y la comunicación mutuas. Sin embargo, evaluar qué retroalimentación se necesita y cuándo dársela requiere práctica.

Generar confianza y una buena relación entre mentores y aprendices es fundamental para el éxito de las mentorías. Esto sucederá naturalmente con el tiempo, pero ser intencional en fomentar una conexión fuera del "negocio" de la educación puede proporcionar una base más relajada para futuras discusiones más formales. Los aprendices deben sentirse cómodos comunicándose con sus mentores con preguntas o inquietudes. Encontrar un terreno común hace que sea más fácil construir esta relación. Reunirse constantemente, ya sea semanal o quincenalmente, es clave para nutrir la relación mentor-aprendiz. Tomarse el tiempo para revisar y discutir temas no educativos es clave al comenzar, pero a medida que avanza la asociación, puede ser fácil caer en la práctica de simplemente abordar lo que debe discutirse. La flexibilidad en los enfoques de tutoría es importante para abordar los deseos y necesidades de las personas en la tutoría. Tener en cuenta estas sugerencias iniciales es un buen punto de partida, pero también es importante que los mentores desarrollen sus propias prácticas que funcionen mejor para ellos en sus propias asociaciones únicas. Además de la voluntad de fomentar una tutoría eficaz, puede ser beneficioso buscar oportunidades de desarrollo profesional para aprender las mejores prácticas de tutoría. Estas oportunidades pueden centrarse en una disciplina, pero pueden fomentar ideas que pueden incorporarse a otras áreas.

La última buena práctica propuesta es reflexionar sobre la efectividad y el desarrollo de las mentorías con regularidad. Reconozca lo que está funcionando bien y qué elementos podrían ajustarse para mejorar. La reflexión es fundamental no solo para fomentar y desarrollar tutorías efectivas, sino también para crecer como educadores. Puede ser fácil dejarse llevar por las obligaciones cotidianas de la educación, por lo que es importante dedicar tiempo a la reflexión. Teniendo en cuenta estas mejores prácticas, no se trata simplemente de un conjunto de reglas a seguir, sino más bien de un marco flexible a tener en cuenta. Cada práctica se basa en la experiencia personal con éxitos y desafíos. En última instancia, se espera que estas prácticas sirvan como guía para aquellos que deseen mejorar la eficacia de su tutoría.

La relación efectiva entre el mentor y el aprendiz está significativamente influenciada por el esfuerzo realizado por el mentor para establecer la confianza y la compenetración. La confianza es un precursor de que el aprendiz se sienta lo suficientemente cómodo como para interactuar con el mentor abierta y honestamente sobre su

tríada de fortalezas, debilidades e inseguridades. Hay varias técnicas que se pueden emplear para establecer una relación con los aprendices. Es crucial que el mentor demuestre empatía, tanto en el estilo de comunicación como en el contenido. Comprender de dónde viene un aprendiz y compartir información de una manera que hable de su perspectiva mejora la confianza (Evans, 2018). La escucha activa también es esencial para la compenetración; Un mentor necesita crear un espacio en las conversaciones para que los aprendices hablen, demostrando interés en lo que tienen que decir y parafraseando para asegurarse de que los mensajes se entiendan como se pretende. La sensibilidad a los mensajes subyacentes compartidos a través de la vacilación, el lenguaje o el tono, y el seguimiento de cualquier cosa que parezca fuera de lugar, también demuestra una preocupación por el bienestar del aprendiz (Louanne Jordan et al., 2021).

La consistencia y la confiabilidad son principios clave para generar confianza que a menudo se pueden pasar por alto en las relaciones informales de mentoría. Las circunstancias imprevistas pueden significar que los planes deben cambiar, pero los mentores deben tener cuidado de reprogramar lo antes posible y comunicarse abiertamente sobre cualquier cambio de programación. Si se considera que los mentores priorizan otros compromisos sobre el aprendiz, se envía el mensaje de que la relación de mentoría no es importante. Vale la pena señalar que la confianza se ve afectada por la competencia cultural, algo que debe investigarse y mitigarse de manera preventiva siempre que sea posible en cualquier relación que involucre elementos interculturales. No se puede exagerar la importancia de la comprensión contextual; Esto se aplica a la comprensión del impacto intercultural en la individualidad frente al colectivismo, la comunicación de alto contexto frente a la de bajo contexto y la distancia de poder.

Las relaciones de mentoría generalmente enfrentan una lucha cuesta arriba más pronunciada para establecer una relación en un entorno virtual en comparación con cara a cara, aunque esto no quiere decir que sea imposible. Enviar un correo electrónico a un aprendiz por primera vez es una perspectiva desalentadora, ya que significa dar un salto de fe sin conocimiento previo sobre cómo responderá y un mayor riesgo de falta de comunicación, ya que es más difícil medir el tono y la intención sin señales no verbales. Para superar estos desafíos, es vital enmarcar adecuadamente la divulgación y garantizar que los esfuerzos de seguimiento expresen compromiso con la relación. También es crucial crear oportunidades para la informalidad siempre que sea posible; En un escenario cara a cara, la relación puede florecer en la charla de 15 minutos antes de la primera reunión en el pasillo, o en encuentros no planificados en la pausa para el café. En un mundo virtual, estas oportunidades deben diseñarse de forma más intencionada. Como la mayoría de las cosas, cuanto más fuerte sea la relación entre mentor y aprendiz,

menos esfuerzo habrá que poner en la construcción de relaciones. Sin una buena relación, es poco probable que florezca una relación de mentoría. Como tal, la construcción de una buena relación debe ser el enfoque principal de los mentores en las primeras etapas de cualquier relación de mentoría. Si la relación se establece bien, la orientación en sí misma se vuelve mucho más fácil, ya que los aprendices la buscarán por su propia cuenta.

En esta exploración de la tutoría, varios estudios de caso y ejemplos ilustran implementaciones exitosas de estos principios. Aplicaciones locales destaca las aplicaciones en el mundo real de los principios de tutoría dentro de diversos entornos educativos. La sección de Resultados Estudiantiles comparte anécdotas y datos que ilustran el impacto de la tutoría en los estudiantes. Mentoring Models presenta diferentes modelos de mentoría emprendidos por las instituciones, incluyendo la mentoría entre pares, la mentoría de posgrado a pregrado y los modelos de redes de mentoría profesional. El papel de la tecnología examina cómo las instituciones han utilizado la tecnología para mejorar estos programas de tutoría. Cada estudio de caso concluye con lecciones aprendidas que brindan información práctica para los educadores que consideran implementaciones de tutoría. Si bien se centran en estudios de casos específicos, estas lecciones también son aplicables en un sentido más general. Finalmente, debido a la naturaleza matizada y contextual de las implementaciones de mentoría, se tiene especial cuidado en subrayar la necesidad de adaptarse a los contextos locales al considerar la adopción de prácticas similares (J. Stumbo et al.).

La primera sección, Aplicaciones locales, incluye dos estudios de caso que detallan cómo se ha implementado la tutoría en programas postsecundarios en la Universidad de Sydney y la Universidad de Tyndale. Ambas instituciones son similares en tamaño y están afiliadas a denominaciones cristianas, pero por lo demás son bastante diferentes. La implementación de la Universidad de Sydney se lleva a cabo en un curso de posgrado y cuenta con tutoría colaborativa entre disciplinas. La implementación de Tyndale se lleva a cabo en un programa de pregrado y presenta un enfoque de tutoría individual, de profesores a estudiantes. Los estudios de caso describen los contextos locales, la necesidad de tutoría y el diseño e implementación de los programas de tutoría. La sección de Resultados Estudiantiles incluye dos estudios de caso adicionales que destacan el impacto de un programa de mentoría en los resultados estudiantiles en Georgia Gwinnett College y London South Bank University. El programa de Georgia Gwinnett College conecta a los estudiantes entrantes con mentores de la facultad. El programa de la London South Bank University fue diseñado para abordar las preocupaciones con la retención y el éxito académico y cuenta con un modelo de tutoría cercano a pares en toda la universidad. Cada estudio de

caso comparte datos y evidencia anecdótica que ilustran el impacto de la tutoría en los estudiantes.

Se examina una selección de programas de mentoría exitosos para resaltar las prácticas efectivas. Los programas se eligieron en función de su contribución activa al crecimiento personal y académico de los estudiantes durante la pandemia, ya sea como iniciativas continuas o recientes. Cada programa se examina en términos de objetivos, estructura y resultados según lo descrito por el implementador. Estos resúmenes sirven como referencias para diseñar iniciativas similares y enfatizan la importancia de alinear los objetivos del programa con las necesidades de los estudiantes. Se discuten las estrategias clave empleadas por los programas exitosos, incluyendo los controles regulares y el establecimiento de metas. Por último, se proporciona la importancia de la formación de los mentores para mejorar la eficacia y sugerencias sobre el formato y el contenido de la formación.

Los programas destacados reflejan acciones individuales tomadas para superar desafíos personales más que iniciativas institucionales. Sin embargo, también refuerzan la opinión de que la tutoría es fundamental para permitir que los estudiantes atraviesen "baches en el camino de la vida" (L, 2014). Si bien se reconocen las dificultades en la implementación de estos programas exitosos, se incluyen descripciones de los desafíos superados para alentar a otros a desarrollar iniciativas similares. Se espera que compartir estos programas sirva como hoja de ruta para aquellos interesados en desarrollar iniciativas de mentoría impactantes. Este examen exhaustivo de los programas exitosos aborda las críticas con respecto al estrecho alcance de los programas explorados. Reconociendo la complejidad de una implementación exitosa, este análisis tiene como objetivo contribuir a una comprensión más completa de las prácticas efectivas en la estructura y las actividades del programa.

7. Tendencias futuras en mentoría

Las tendencias e innovaciones emergentes en la educación están dando forma al futuro de la tutoría para fomentar relaciones que desarrollen habilidades, carácter y voces. Las crecientes conexiones entre la tecnología y la educación integran activamente la inteligencia artificial, las plataformas en línea y la realidad virtual en los programas de tutoría. Con las sugerencias en línea, es inevitable que los programas de tecnología se implementen en las mentorías. Los mentores de inteligencia artificial o chatbot se pueden programar para proporcionar una gran cantidad de información y consejos a los aprendices o usuarios. A medida que la sociedad se vuelve más inmersa tecnológicamente, se puede considerar el desarrollo de programas de tutoría que integren los avances tecnológicos para fomentar la accesibilidad y la comunidad.

Tener discusiones en línea con un grupo de personas interesadas en un tema puede reunirse a una hora determinada y crear un entorno seguro en el que los aprendices pueden compartir opiniones. El uso de una plataforma digital para grupos de mentores actualiza el modelo tradicional al cambiar la forma en que se perciben las relaciones mentor-aprendiz. Grupos de estudiantes discutieron el uso de la tecnología para conectarse mejor con los aprendices. El gasto de tiempo y desplazamientos ante las distancias geográficas puede dificultar el modelo tradicional de tutoría presencial para los educadores. En cambio, la tecnología puede trascender estas brechas, lo que hace posible la tutoría a distancia. La cultura de la capacidad de conectarse digitalmente está disponible para los aprendices de todo el mundo. Ya sea que la conexión sea directa o a través de estudiantes que asumen estos roles de mentoría, el flujo de conocimiento y la mejora de las habilidades ahora puede ocurrir a nivel global. Es importante recordar que este mundo digital está fuera de la zona de confort de todos. El empoderamiento y el estímulo para realizar tutorías digitales a distancia deben considerarse cuidadosamente. Independientemente de lo que depare el futuro, la tutoría debe desarrollar prácticas que se adapten a estos cambios o demandas (C Prof Tisdell y Singh Shekhawat, 2019).

Con las tendencias emergentes y la rápida evolución de la tecnología, es posible que los programas de tutoría deban investigar más a fondo estos desarrollos. A medida que la educación reconoce y aborda los desafíos, existen grandes oportunidades para avanzar. Es posible que sea necesario prestar más atención a cómo se pueden ajustar la participación y la comunicación en los entornos educativos para garantizar la inclusión en los entornos en línea e híbridos. La idea de que la mentoría sea una parte natural de la educación de alguien es un concepto maravilloso, y cada vez hay programas de mentoría más estructurados más allá del sistema educativo formal. La tutoría puede entretenerse en la sociedad de manera que las luminarias guíen a los jóvenes y creen espacios para compartir conocimientos juntos. Los mentores garantizarán la programabilidad, el estímulo y la apertura en las vías de aprendizaje permanente.

Los beneficios potenciales del uso de la realidad virtual y la realidad aumentada para la tutoría y la adquisición de habilidades de los aprendices incluyen una mejor participación e interactividad, así como la simulación en 3D del entorno del mundo real donde se aplica una habilidad. Se hacen pocos esfuerzos para probar la aplicación de la realidad virtual y la realidad aumentada en la tutoría en el mundo académico, pero hay algunos programas piloto. Uno utiliza simulaciones de equipos de realidad virtual para enseñar a los nuevos empleados sobre las precauciones de seguridad en un entorno de fabricación. Otro programa utiliza dispositivos portátiles de realidad aumentada para ayudar a los médicos en formación a realizar procedimientos mientras reciben

orientación en tiempo real de sus mentores. Estas tecnologías podrían utilizarse potencialmente en la tutoría académica, especialmente en los campos STEM.

Sin embargo, existen desafíos relacionados con la adopción y accesibilidad de las tecnologías de realidad virtual y realidad aumentada, que deben tenerse en cuenta antes de su implementación. A medida que avanzan las tecnologías inmersivas, también pueden tener implicaciones para la formación de mentores. Los materiales, escenarios y actividades de capacitación de mentores pueden transformarse en espacios virtuales en 3D, lo que requiere considerar cómo esta transformación afecta las fortalezas, debilidades y roles de mentores de las tecnologías en comparación con la capacitación tradicional. Además, es importante explorar cómo se aborda la perspectiva del aprendiz en los entornos de realidad virtual y realidad aumentada, ya que la tutoría se centra en el aprendiz. La mayor parte de la literatura revisada se centra en los entornos de RV y RA desde la perspectiva del mentor o externa. Dada la naturaleza inmersiva de las tecnologías, es vital garantizar que la perspectiva del aprendiz se aborde adecuadamente, dando forma a sus roles y experiencias en los entornos. Si bien se discuten las ventajas y la aplicación de estas tecnologías, es esencial evaluar su efectividad en contextos de mentoría (Montagut et al., 2022).

Más allá de la aparición de nuevas tecnologías en la mentoría, siempre habrá necesidad de mentores humanos, incluso si sus roles cambian. Sin embargo, existen posibilidades emocionantes para reinventar lo que significa ser un mentor en la era digital. Una de esas posibilidades es más allá de las pantallas 2D convencionales o los algoritmos basados en texto, explorando cómo los mundos 3D y los entornos inmersivos pueden crear nuevos roles y experiencias de mentor para los aprendices. Con las innovaciones en las prácticas, tecnologías y formatos de entrega de mentoría, es vital reflexionar y evaluar continuamente los cambios en los roles y experiencias de los mentores.

8. Conclusiones

El facilitador se ha transformado en un mentor, a nivel personal, con los estudiantes. Esta tutoría adopta nuevas formas, dependiendo del grupo de estudiantes con el que se trate. Algunos estudiantes requieren más atención y orientación, tiempo para pensar y planificar. El esfuerzo recompensa en la mejora del rendimiento y crecimiento personal del alumno. En el escenario digital, estas interacciones mentor-aprendiz se producen a través de correos electrónicos y las herramientas de mensajería del sistema de gestión del aprendizaje. Esto se complementa con reuniones o llamadas digitales. Por otro lado, algunos estudiantes requieren un toque ligero. Puede haber casos en los que el mejor consejo es no dar consejos y, en cambio, permitir que el estudiante encuentre su propia

solución. Estas interacciones son muy difíciles de interpretar y juzgar, ya que dependen mucho de los instintos y la experiencia personales; sin embargo, discuten resultados beneficiosos en términos de robustez y aprendizaje de los estudiantes. Se está recurriendo a una amplia variedad de tecnologías de aprendizaje. Todos los conceptos básicos están en su lugar: exposición de los estudiantes a herramientas generales; formación específica sobre herramientas cuando sea necesario; progresión en las tareas utilizando la misma herramienta; y, opciones para el uso exploratorio de herramientas. Se anima a los estudiantes a buscar eficiencias en el uso de herramientas y a considerar la idoneidad de las herramientas seleccionadas para tareas específicas.

Las relaciones de mentoría mejoran el aprendizaje y el crecimiento personal de los estudiantes; sin embargo, su establecimiento requiere mucho tiempo. Con la cohorte estudiantil, hay factores que mitigan esta plena evolución profesional, social; Sin embargo, los dispositivos digitales se utilizan para mejorar la educación y las opciones de estilo de vida y la inclusión. Ha habido un rápido cambio en la era digital; Sin embargo, en la medida de lo posible, se buscan las opiniones consideradas de estas generaciones sobre la educación y el aprendizaje. La educación académica se puede mejorar mediante la evaluación, por lo tanto, una oportunidad de mejora es escuchar a los estudiantes y asumir sus opiniones. Hay una buena mezcla de oportunidades y desafíos. Por el lado de los desafíos, existe la sensación de que la educación se está quedando atrás de la tecnología. Se confía en la disciplina, la escuela y la pedagogía específica del curso para garantizar la solidez en toda la educación; sin embargo, se considera que la tecnología influye en esta robustez. Las herramientas digitales pueden tener un impacto negativo en la enseñanza del diseño y Desktop Modeling es uno de los nuevos cursos híbridos que exponen a los estudiantes a la era digital (Jan y Mahboob, 2022).

A medida que avanzaba el siglo XXI, el cambio de actitudes hacia la integración de la tecnología en los espacios educativos cambió a los facilitadores y los convirtió en mentores. Dada la ubicuidad de los entornos digitalizados, estos mentores digitales son necesarios para que los estudiantes experimenten un crecimiento en sociabilidad, intelecto y, en última instancia, identidad en un mundo mediado digitalmente. La tutoría se explora como una tendencia creciente en los entornos mediados digitalmente, al tiempo que se examinan los marcos teóricos para una implementación efectiva y las mejores prácticas. Abordar el propósito y los objetivos de la tutoría, las prácticas de implementación efectivas, las barreras para una implementación exitosa y cómo superar esas barreras conducirá a una mejor comprensión y aceptación de la tutoría como una tendencia educativa (Jan y Mahboob, 2022). Además de esbozar las tendencias críticas en la tutoría mediada digitalmente, los estudios de caso que

detallan las mejores prácticas demostrarán cómo se puede implementar la tutoría efectiva en cualquier contexto.

Si bien la tutoría en entornos digitales se ha convertido en una tendencia creciente, a menudo todavía se malinterpreta. Al igual que con cualquier cosa nueva, incluso con fundamentos pedagógicos, hay una tendencia a descartar la tutoría como otra moda pasajera. Cualquier cosa que busque cambiar la norma enfrenta desafíos. Aquí, se proporciona un reconocimiento de la importancia y la necesidad de la tutoría, pero lo que es más importante, lo que hay que hacer para garantizar que la tutoría sea aceptada como la mejor manera posible de educar en tiempos digitales. A partir de las experiencias personales y las lecciones aprendidas, como aprendiz, mentor, facilitador y educador en espacios mediados digitalmente, se describen las barreras más significativas para el éxito de la tutoría, junto con la forma en que se pueden superar estos obstáculos.

La educación se define como el crecimiento de los individuos en sociabilidad, intelecto e identidad (facilitadores como mentores). Aparte de la importancia fundamental del crecimiento de la identidad, la creación de confianza y relación entre el educador y el alumno es fundamental para que la tutoría sea eficaz. Además, a partir de la experiencia, se ha observado que aquellos que buscan títulos sin pensar o únicamente para obtener ganancias financieras a menudo se convierten en los asesores más problemáticos. Ahora, como todo el mundo busca al menos una licenciatura, estas personas representan una gran mayoría de la población estudiantil asesorada en entornos mediados digitalmente desde una perspectiva andragógica. Por último, la educación tiene que ver, en última instancia, con el discurso. Si no se comprende cómo funciona el discurso, seguramente surgirán dificultades para ser educado. Por último, se esbozan las consideraciones sobre hacia dónde podría ir la tutoría en el futuro con respecto a tecnologías emergentes como la Inteligencia Artificial y la Realidad Virtual/Aumentada.

9. Referencias Bibliográficas

- Asuo-Baffour, H., Agyabeng, S., & Kusi, H. (2019). CHALLENGES TEACHER-MENTEES FACE IN TEACHING PRACTICE AND SUPPORT SYSTEMS AVAILABLE TO THEM. <https://core.ac.uk/download/270251063.pdf>
- C Prof Tisdell, C. & Singh Shekhawat, G. (2019). An Applied e-Mentoring Model for Academic Development, Reflection And Growth. <https://core.ac.uk/download/234824813.pdf>
- Creed, A. & Swanson, D. (2007). The effects of facilitation on punctuated equilibrium in e-collaboration projects. <http://hdl.handle.net/10536/DRO/DU:30007966>
- Ekukndayo, J. (2011). The “Glass-ceiling” in the church organization: Can e-mentoring be a panacea to

- women desiring leadership positions?
<https://core.ac.uk/download/234824813.pdf>
- Evans, C. (2018). Trust and connection in formal, virtual mentoring.
<https://core.ac.uk/download/201638826.pdf>
- Faustino, G. (2014). THE ROLE OF THE E-MENTOR IN THE SOCIAL CONSTRUCTION OF KNOWLEDGE IN A CROSS-CULTURAL LEARNING ENVIRONMENT.
<https://core.ac.uk/download/151575964.pdf>
- Hall, R. & Conboy, H. (2009). Journeys in peer e-communication: student mentors' perspectives.
<https://core.ac.uk/download/228190204.doc>
- Hee Sung, W. (2011). Classifying learning management platforms by examining features and educational affordances.
<https://core.ac.uk/download/5191276.pdf>
- J. Stumbo, N., K. Martin, J., Nordstrom, D., Rolfe, T., Burgstahler, S., Whitney, J., & Langley, S. (). Evidence-based Practices in Mentoring Students with Disabilities: Four Case Studies. Turnbaugh.
<https://core.ac.uk/download/232140529.pdf>
- Jan, S. & Mahboob, U. (2022). Online mentoring: challenges and strategies. ncbi.nlm.nih.gov
- John 1970- Luetzelschwab, M. (2007). Approaching expertise in facilitation of asynchronous online discussions in college courses.
<https://core.ac.uk/download/5180660.pdf>
- L, B. (2014). Importance of Mentoring in Higher Education.
<https://core.ac.uk/download/234636577.pdf>
- Louanne Jordan, C., Sathaanathan, T., Anthony Celi, L., Jones, L., & Abdulhadi Alagha, M. (2021). The Use of a Formative Pedagogy Lens to Enhance and Maintain Virtual Supervisory Relationships: Appreciative Inquiry and Critical Review.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8561402/>
- Montagud, M., Cernigliaro, G., Arevalillo-Herráez, M., García-Pineda, M., Segura-Garcia, J., & Fernández, S. (2022). Social VR and multi-party holographic communications: Opportunities, Challenges and Impact in the Education and Training Sectors.
<https://arxiv.org/pdf/2210.00330>
- Parks Follman, R. (2018). Describing the Ineffable: A Mixed-Methods Study of Faculty Mentoring Information Practices.
<https://core.ac.uk/download/212870831.pdf>
- R. Craton, J. (2016). Short-Term Relationships with Eternal Impact: Mentoring Male Students at Faith-Based Institutions.
<https://core.ac.uk/download/229363205.pdf>