



MARJORIE M. SNIPES Y FRANK A. SALAMONE (EDS.)

Passing the Torch. Mentoring the Next Generation

NEWCASTLE UPON TYNE:

Cambridge Scholars Publishing

AÑO: 2016

ISBN: 978-1-4438-9482-1

PÁGINAS: 168

LAURA CARDÚS I FONT / UNIVERSITAT OBERTA DE CATALUNYA (OUC)

Reseña

Las relaciones de mentoría (*mentoring* en inglés) se caracterizan por un vínculo de confianza y apoyo que se sostiene en un tiempo determinado en pro del desarrollo (personal, educativo, profesional) del *mentee* o mentorado/a. En el caso de la Academia, los aprendices —investigadores noveles— toman como modelo y referente a un profesor de más edad, experiencia y rango jerárquico que les orienta y aconseja en los primeros años de su carrera. En esta relación, la persona mentora también adquiere un enriquecimiento mediante el proceso de acompañamiento al otro. La literatura describe la mentoría tal y como la entendemos en la actualidad (lejos de las enseñanzas del maestro que orientó a Telémaco, hijo de Odiseo), como agrupada en dos vertientes: la psicosocial y la orientación académico-profesional (*career mentoring*) (Campbell, Smith, Dugan y Komives, 2012). En la primera variante, el mentor deviene un guía y modelo a seguir y, en la segunda, que es la que se recoge principalmente en este libro, el mentor aporta entrenamiento, esponsorización, visibilidad y contactos a la persona mentorada.

En la obra que referenciamos se reúnen varios ejemplos, algunos autobiográficos (como el capítulo de Myrdene Anderson en referencia a su mentor Harold C. Conklin) y otros ya clásicos en la antropología

(como el caso de Boas y Mead) descritos en tercera persona. La riqueza de las relaciones individualizadas entre el maestro y el aprendiz es ilustrada gracias a detalles de carácter, consejos y trucos metodológicos, intercambios de opiniones y diálogos epistolares, que tienen un cariz de otros tiempos, en los que el personal académico contaba con una posición privilegiada que le permitía cuidar, ver germinar y crecer a futuros colegas de profesión.

La mentoría tiene la virtud de adaptarse a las características y necesidades de ambos actores del equipo (obviamos decir pareja ya que, en algunos casos, un aprendiz declara haber tenido varios mentores o, al contrario, un maestro guía a varios *mentees* a la vez). Esto es subrayado en casos como el descrito en el tercer capítulo, *Chicana and Chicano Historians Reflect on the Model Mentorship of Norris Hundley, Jr.* (Chávez-García y Chávez), en el cual los mentorados cuentan con una desventaja de base por ser inmigrantes de primera generación y, por lo tanto, con una diferencia de capital cultural que resulta en un agravio comparativo para con sus contemporáneos de departamento. El acompañamiento de su mentor les permitió adquirir competencias para desarrollar su carrera académica con éxito. También es este el caso del capítulo eminentemente autoetnográfico de Joy Williams-Black, que relata la experiencia de una estudiante universitaria de primera generación, es decir, una persona que no tenía referentes directos de personas en su familia que hubiesen llegado a su mismo nivel académico, y que consigue llegar al nivel de doctorado gracias al apoyo de sus varios mentores.

La mayor parte de los relatos contenidos en *Passing the Torch* tienen un tono autobiográfico y, a la vez, de homenaje a los mentores referidos. Esto es especialmente relevante en el primer bloque de la obra (*Part One: Mentors*), que recoge los testigos de varias experiencias de mentores conocidos por su obra (Boas, Conklin, Hundley Jr. y Gluckman). Sin embargo, especialmente en el segundo bloque de la obra (*Part Two: Mentoring*), algunos profesores y profesoras incluyen detalles metodológicos acerca de cómo han implementado la mentoría en sus aulas o departamentos, sea esta *peer-mentoring* (mentoría entre estudiantes del mismo nivel —como en los interesantísimos experimentos didácticos de Marjorie M. Snipes—, *mentoring* avuncular —la clásica mentoría entre un sénior y una persona más joven—, como en el capítulo de Tom Greaves, que además incluye la herramienta de la mentoría virtual —en este caso, por *e-mail*—, o mentoría entre miembros de diferentes disciplinas —*Mentoring post-secondary tenure-track faculty: a Theory-building Case Study and Implications for Institutional Policy*, de Davis, Boyer y Russell—, enfatizando la eficiencia del método en el hecho de que los

miembros del grupo o pareja tengan cosas en común (origen étnico, género, entre otros elementos) y en que la relación de mentoría cuente con objetivos de mejora para todos los miembros participantes (incluso para el que funge de mentor). Este bloque del libro contiene también algunas recopilaciones de estudios científicos sobre el éxito de según qué principios de organización de la mentoría, como por ejemplo la que se recoge en el capítulo cinco —*The Relevance of Educational/Clinical Psychology; Principles to Mentorship with Student Assistants*, de Fitzpatrick, Kostina-Ritchey y Hassan Zadeh—, donde se destaca que la capacidad de mentoría no es una cualidad necesariamente innata (a pesar de que algunas personas tengan las habilidades para ejercer de mentores «naturales») o fruto de una relación, sino que se trata de un *craft* (algo que se puede enseñar y aprender).

Si algo destaca de la metodología del *mentoring* académico es la relación personal que se establece entre quienes la practican. Los mentorados, como personas que están en una fase relativamente inicial de su carrera en la universidad, aprenden a aprender (es decir, adquieren recursos a partir de los cuales edificar su propio cuerpo de saber), obtienen orientación académica (por ejemplo, sobre cómo escribir artículos científicos, como explora el autor M. Shokeid, uno de los mentorados por Max Gluckman) y profesional (cómo obtener financiación, qué itinerarios seguir según los objetivos que se marcan, y cómo no invertir tiempo en seguir itinerarios incorrectos o demasiado ambiciosos), y también aprenden a enseñar a sus futuros estudiantes, gracias al ejemplo y a los consejos de sus maestros. Esta relación personal a menudo se manifiesta, según los testimonios relatados, con encuentros informales fuera del ámbito estrictamente académico (a menudo los aprendizajes más significativos tienen lugar en entornos emocionalmente estimulantes, como puede ser alrededor de una mesa donde comparten alimentos la persona mentorada, el mentor y su familia). Algunos de ellos devendrán, en algún momento, también mentores de alguien, perpetuando los éxitos de esta metodología. Como se expresa en el capítulo ocho: *You've got to give what you get!* (¡Tienes que dar lo que recibes!).

El último capítulo destaca por desmarcarse de la concepción habitual de la mentoría como formación para futuros académicos y tiene la particularidad de describir un programa de la Texas Tech University que pone en contacto estudiantes universitarios y chicos de primaria y secundaria en la iniciativa *United Future Leaders*¹. Este proyecto pretende la implicación de los universitarios en su comunidad fungiendo de mentores para niños, niñas y adolescentes que, a su vez, desarrollarán capacidades

1. <https://www.depts.ttu.edu/hs/ufli/>.

de liderazgo para impactar positivamente en su entorno. Este capítulo de Sherman, Gonzales, Kostina-Richey y Dodd se detiene en describir cómo se prepara a los futuros mentores y mentoras para acompañar efectivamente a sus *mentees* en competencias de liderazgo.

Sorprende, al leer las historias personales del desarrollo de las personas mentoradas, cómo los mentores celebrados y homenajeados a menudo son hombres, profesores que han cambiado la vida y el itinerario profesional de los autores y autoras. Sin embargo, como decíamos al principio, la mentoría tiene un componente importante de dedicación extraacadémica, de tiempo, en fin. En realidad, lo que nos dicen los estudios (Guarino y Borden, 2017) en torno a la dedicación a las tareas de cuidado también dentro de los espacios académicos es que son eminentemente mujeres, las profesoras, quienes se encargan de «maternar» a sus colegas y estudiantes. No rompe esta teoría el testimonio recogido de algunas profesoras mentoras, que no son homenajeadas (es decir: no son parte de las mentoras ilustres del bloque uno del libro), sino que describen su propio estilo y metodología para promover la mentoría entre sus estudiantes (el *peer-mentoring*) o para formarles como mentores y mentoras de otros, menores de edad. En suma, las autoras que contribuyen en este volumen recopilatorio aparecen o bien como mentoradas (aprendices que describen su propio itinerario de aprendizaje), o bien como agentes de implementación de metodologías brillantes de mentoría, sin ser su personal autoría relevante en estos capítulos.

En resumen, el volumen es una recopilación elocuente del uso de este método de educación informal de solvencia contrastada en las universidades, especialmente estadounidenses, que denota un especial cuidado de la evolución del personal dentro de la institución. Llama la atención que algún capítulo no conste de una bibliografía final, aún cuando se trata de capítulos especialmente completos en lo referente a la evidencia científica que aúnan (como el de Sherman, Gonzales, Kostina-Richey y Dodd, antes mencionado). Es recomendada su lectura para personas interesadas en metodologías innovadoras de enseñanza superior y en la historia más reciente de la antropología y otras ciencias humanas y sociales.

Referencias bibliográficas

- Campbell, C.M.; Smith, M.; Dugan, J.P. y Komives, S.R. (2012). Mentors and College Student Leadership Outcomes: The Importance of Position and Process. *The Review of Higher Education*, 35(4): 595-625.
- Guarino, C. y Borden, V. (2017). Faculty Service Loads and Gender: Are Women Taking Care of the Academic Family? *Research in Higher Education*, 58(6): 672-694.