

MENTORES: UN NUEVO RECONOCIMIENTO DADO POR LA SAM

Con el término “mentor” se alude a un personaje de la mitología griega: el hijo de Alcimo, un habitante de Ítaca a quien llamaban Mentor. Era el fiel amigo a quien al partir hacia Troya Ulises confió el cuidado de sus intereses, entre los que destaca la educación de su hijo adolescente, Telémaco. Mentor tuvo que actuar como maestro y modelo, como padre y amigo para ejercer su autoridad, estando siempre asequible. Fue así como estimuló a Telémaco en su desarrollo integral, y lo que permitió que se convirtiera en un rey sabio, bueno y prudente, que era lo que deseaba su padre.

El nombre de este personaje ha pasado a las lenguas románicas para designar al consejero sabio y experimentado y así lo define la RAE como “La persona que aconseja y guía a otro”. Si Ulises escogió a Mentor y no a otro fue porque le consideraba sabio, bueno y prudente. En el mundo griego se utilizaron varias denominaciones para designar los distintos tipos de acción pedagógica: el pedagogo, que actuaba en el seno de la familia, el sofista o retórico, que lo hacía en la calle o en la escuela, el paidotribes cuya actuación tenía lugar en el gimnasio. Los tres realizaban funciones educativas distintas que en la civilización latina quedaron englobadas en el magister, el maestro. Pero Ulises no escogió a ninguna de estas figuras sino que prefirió confiarle la tarea a su amigo Mentor.

A diferencia del coach, el “mentor” orienta y aconseja en base a sus conocimientos y experiencias; no busca garantizar la consecución de metas determinadas sino facilitar el proceso de desarrollo integral y consciente del mentorizado. No se trata solo de ayudar al “mentorizado” a cumplir unos objetivos profesionales concretos, sino, sobre todo, de facilitar el proceso de aprendizaje vital, existencial y ayudar a mantener un equilibrio en el desarrollo consciente de las facetas personales y profesionales. Para ello, como es lógico, se han de asumir una serie de valores que orientan, no al éxito, sino al crecimiento continuado, a la mejora sostenida: para un mentor el éxito es una consecuencia y no el objetivo.

En resumen, mentorización hace referencia al proceso y al resultado del aprendizaje donde el mentor dedica tiempo, esfuerzo y conocimientos para que el mentorizado disponga de nuevas perspectivas, enriquezca su forma de pensar y despliegue todo su potencial como persona y como profesional (Nubiola 2013). El mentor es el que acompaña, orienta, facilita, explica, media, elogia, corrige, etc. al novel en sus primeros años: “un proceso de acompañamiento destinado a favorecer un entorno de crecimiento y optimización del potencial de la persona o de un grupo de personas desde el respeto a su integridad”.

La SAM reconocerá anualmente a 10 mentores, que pueden corresponder indistintamente a las áreas:

1. Docente.
2. Investigacional.
3. Profesional.

Mentor **docente** será aquel que haya tenido relevancia entre sus estudiantes de grado y posgrado, aquel que haya sido modelo de identificación para sus estudiantes o residentes.

Mentor **investigador** será aquel que haya tutorizado o coordinado investigaciones (en grado o posgrado) a lo largo del tiempo en diferentes cohortes de individuos, o bien que se haya destacado en la formación de investigadores.

Mentor **profesional** será aquel que haya sido a lo largo del tiempo un guía para el desarrollo de las actividades profesionales de diversas cohortes de profesionales (por lo general aplica al posgrado post residencia) en el asesoramiento de estudios posteriores, capacitaciones, inserción laboral, etc.

Los mentores podrán ser propuestos por miembros de la CD en cualquier período del año, y quien sea merecedor a tal distinción recibirá un diploma en el congreso anual de SAM.

Los pasos para el reconocimiento serán los siguientes:

1. Un miembro de la CD propone (ya sea por motus proprio o a partir de una propuesta externa) a un profesional como mentor. El mismo podrá o no ser miembro SAM.
2. El miembro de la CD deberá presentar una argumentación sólida escrita acerca de la postulación.
3. La comisión directiva designará anualmente una comisión ad hoc que analizará las propuestas.
4. Dicha comisión aceptará o rechazará las peticiones, y su decisión será inapelable.
5. Si la cantidad propuesta y aceptaciones supera los 10 profesionales, la CD decidirá si se entregan todos ese año o si algunos quedan para el año siguiente, decidiendo en ese caso cuales se entregan ese año.