

Katarzyna Wasilewska-Ostrowska

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Mentoring w pracy z uczniem zdolnym¹

Mentoring at Work with a Talented Student

STRESZCZENIE

Artykuł koncentruje się na jednej z metod pracy, jaką jest *mentoring*. Polega on na specyficznej relacji ucznia z mistrzem, w którym ten ostatni pomaga rozwijać potencjał adepta. Tekst został podzielony na dwie części. W pierwszej podjęto próbę zdefiniowania następujących pojęć: zdolność, uzdolnienia, talent, geniusz; ukazano cechy charakterystyczne osób zdolnych i trudności, z jakimi zmagają się w swoim życiu (zwłaszcza odrzucenie i samotność). Przedstawione zostały też formy wsparcia udzielane dzieciom zdolnym w świetle obowiązujących dokumentów prawnych. W dalszej części opisano *mentoring*, jego etapy, rodzaje i zadania. W zakończeniu zaprezentowano propozycje dotyczące wprowadzenia tej metody do polskiej edukacji.

SUMMARY

The article focuses on one of the working methods - mentoring. It is based on the specific relationship between the student and the master, in which the latter helps to develop the potential of the learner. The text was divided into two parts: the first one contains an attempt to define the following concepts: ability, skills, talent, genius; it also shows the characteristics of talented people and the difficulties they are struggling with (especially rejection and loneliness). It also presents various forms of support provided to talented children under the applicable legal framework. The next part describes mentoring, its stages, types and tasks. The conclusion presents the suggestions for introducing this method into the Polish system of education.

SŁOWA KLUCZOWE

mentoring, szkoła, uczeń zdolny, talent, wsparcie

KEYWORDS

mentoring, school, talented student, talent, support

¹ Fragmenty niniejszego tekstu zostały wygłoszone podczas Ogólnopolskiej Konferencji Naukowej pt. „Uczeń zdolny w środowisku – wsparcie społeczne i edukacyjne. Od diagnozy do rozwiązań”, która odbyła się na Uniwersytecie Mikołaja Kopernika w Toruniu w dniach 12–13 grudnia 2013 r.

Blaski i cienie bycia uczniem zdolnym – wstęp

Uczeń zdolny to osoba poniżej 18. roku życia, która posiada zdolność w danej dziedzinie. Zbigniew Pietrasiński traktuje zdolność jako „różnice indywidualne, które sprawiają, że przy jednakowej motywacji i uprzednim przygotowaniu poszczególni ludzie osiągają w porównywalnych warunkach zewnętrznych niejednakowe rezultaty w uczeniu i działaniu”². Pojęcie zdolności często kojarzone jest ze „zdolnościami ogólnymi, z inteligencją, ze zdolnościami akademickimi lub szkolnymi, ponieważ wiążą się one z szybkością uczenia, pamiętania oraz logicznego myślenia”³. Według Eriki Landau wyróżnia się wybitne uzdolnienia, talent i geniusz. Wybitne uzdolnienia dotyczą pewnej dziedziny, muszą być odkryte i rozwijane. Talent to cecha człowieka zdolnego, która pozwala mu lepiej rozwijać się, prawdziwy geniusz zaś łączony jest z jedną z ośmiu inteligencji, która jest bardzo wysoka (logiczno-matematyczna, językowa, przyrodnicza, kinestetyczna, muzyczna, wizualna, intrapersonalna i interpersonalna)⁴.

Osoby uzdolnione cechują się szybkim uczeniem się, ciekawością świata, wielością zainteresowań i pasji, wyobraźnią, oryginalnością rozwiązań, samodzielnością, odwagą, humorem, zadają dociekliwe pytania, potrafią czerpać przyjemność z uczenia się nowych rzeczy⁵.

Niestety takiego ucznia dotyczą też trudności. Najważniejsze z nich to problemy z adaptacją w grupie i komunikacją, wynikającą z zarozumiałości, wykazywania się dużą wiedzą teoretyczną, egoizmem, nadmierną nieśmiałością lub agresją⁶. Zdolni są intrawertykami, zadają wiele pytań, są dociekliwi, więc dla otoczenia stanowią „problem”. Jest to nierzadko główny powód ich alienacji. Oddzielnym zagadnieniem jest tzw. „samotność długodystansowca”. Jest to „popularne określenie sytuacji dzieci wybitnych. Szybszy rozwój oddala ich od rówieśników. Bywa, że brakuje im przyjaciół. Talent rodzi zazdrość. Nietypowe pomysły i rozwiązania mogą doprowadzić do konfliktów w grupie”⁷. Samotność jest dla nich bolesna, bo brakuje dobrego środowiska w szkole, które wyzwalałoby potencjał ucznia. Zdolni są samotni, gdyż „ich mówienie

² Cyt. za: W. Limont, *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować*, Sopot 2010, s. 16.

³ Tamże, s. 17.

⁴ I. Dzierzgowska, *Uczniowie wybitni w szkole – radość czy kłopot*, [w:] *Uczeń zdolny – metody pracy*, red. M. Boraczyńska, I. Dzierzgowska, L. Pasich, K. Łysak, B. Sadzińska, Warszawa 2012, s. 14-15.

⁵ Tamże, s. 14.

⁶ Tamże, s. 16-17.

⁷ Tamże, s. 17.

intelektualne czy emocjonalne powoduje wielokrotnie więcej problemów, niż to można zaobserwować w przypadku uczniów przeciętnych⁸.

Pojawia się też samotność rodzica, który nie ma wiedzy, ale też wsparcia w udzielaniu pomocy swemu zdolnemu dziecku. Niestety rodzice ucznia zdolnego, jak i sami wychowankowie, często nie mogą liczyć na pomoc szkoły. Dużo więcej czasu i uwagi poświęca się uczniom z problemami w nauce. Ciekawie opisuje to jedna mama na forum internetowym:

Poruszony został na forum temat klas o różnych poziomach nauczania. Temat kontrowersyjny. Są zwolennicy i przeciwnicy tej idei. Ja chętnie widziałabym w szkole nie klasy dla dzieci mniej i bardziej zdolnych uczniów, a raczej dodatkowy program pracy dla dzieci uzdolnionych. Takiego u nas w szkole nie ma, są za to różne zajęcia wyrównawcze, tzw. reedukacyjne dla dzieci z deficytami, dla tych uczących się wolniej. Te zdolniejsze są zostawione same sobie. Na lekcjach się nudzą, często przeszkadzają, bo zadaną pracę już dawno skończyły, a muszą czekać na te słabsze. Po lekcjach też nie ma dla nich w szkole opracowanego żadnego programu, więc nudzą się na świetlicy. Szkoła sprawia wrażenie, jakby w ogóle nie interesowała się dziećmi zdolnymi. Nie stwarza się dla nich warunków do rozwijania ich uzdolnień, nie wspomaga się ich potencjału i możliwości. Nie ma także żadnego programu współpracy nauczycieli z rodzicami. Dużo uwagi poświęca się dzieciom mającym trudności, a prowadzi to do tego, że dzieci zdolne często pozostają zaniedbane. Przypuszczam, że w innych szkołach wygląda to podobnie, choć może się myłę?⁹.

Jak się jednak okazuje, uczniowie zdolni mogą liczyć na różne formy pomocy, m.in.: wsparcie poradni psychologiczno-pedagogicznej, stypendia, zajęcia dodatkowe, indywidualny program i tok nauki, wcześniejsze rozpoczęcie edukacji¹⁰. Najważniejsze akty prawne regulujące powyższą pomoc to:

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach¹¹;

⁸ M. Boraczyńska, *Między taktyką kury a strategią orła. Utalentowany uczeń – jego wrogowie i przyjaciele*, [w:] *Uczeń zdolny – metody pracy*, red. M. Boraczyńska, I. Dzierżgowska, L. Pasich, K. Łysak, B. Sądzińska, Warszawa 2012, s. 4.

⁹ http://forum.gazeta.pl/forum/w,46,112127363,112127363,Dziecko_zdolne_w_szkole_dziecko_zaniedbane.html [dostęp: 22.10.2017].

¹⁰ Por. *Edukacja skuteczna, przyjazna i nowoczesna. Jak organizować edukację uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi?* Przewodnik, Warszawa 2010, <http://www.oke.krakow.pl/inf/filedata/files/Jak%20organizowa%E6%20edukacj%EA.pdf> [dostęp: 10.09.2017].

¹¹ Dz.U. 2013 poz. 532.

- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie warunków i trybu udzielania zezwoleń na indywidualny program lub tok nauki oraz organizacji indywidualnego programu lub toku nauki¹².

Ważnym dokumentem było Zarządzenie Ministerstwa Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1991 r. w sprawie zasad i warunków uczestniczenia wybitnie uzdolnionych uczniów w zajęciach przewidzianych tokiem studiów na kierunkach zgodnych z uzdolnieniami oraz zasad zaliczania tych zajęć¹³. Zakładało ono, iż uczniowie zdolni mogą uczestniczyć w zajęciach w szkole wyższej. O tym decydował dziekan danego wydziału, a zgodę wyrażała dyrekcja szkoły i rodzice. Uczeń taki otrzymywał opiekuna wśród nauczycieli akademickich, który kierował jego pracą naukową. Niestety, dokument ten został uchylony w 2005 r.

Inne możliwości, jakie mają dziś uczniowie zdolni, to pomoc fundacji czy stowarzyszeń (Krajowy Fundusz na rzecz Dzieci, Fundacja Odyseja Umysłu, Polskie Stowarzyszenie Kreatywności, Fundacja Fabryki Talentów w Gdańsku), w Toruniu funkcjonuje Gimnazjum i Liceum Akademickie w Toruniu, we Wrocławiu w kilku gimnazjach uruchomiono tzw. *tutoring*, istnieją też przyszkolne obserwatoria w Bydgoszczy i Inowrocławiu oraz w kilku innych miastach uniwersytety dziecięce¹⁴.

W niniejszym artykule chciałabym przedstawić jeszcze jedną metodę pracy z takimi „wyjątkowymi” dziećmi, która nosi nazwę *mentoringu*.

Mentoring jako metoda wsparcia dla uczniów zdolnych

Mentoring jest to pomoc we wszechstronnym rozwoju, polega na udzielaniu wsparcia w postaci porad związanych z odkrywaniem talentów, potencjałów tkwiących w jednostce¹⁵.

W literaturze możemy spotkać się z wieloma definicjami tego pojęcia:

- „Mentoring jest procesem dwustronnym, opierającym się na ciągłym i sprzężonym uczeniu się oraz wymagającym zaangażowania i wkładu rozciągniętego w czasie. Przyczynia się do tworzenia wartości zarówno dla organizacji, która ją stosuje, jak i dla mistrza i ucznia – każdy czerpie z tego korzyści. Ważne jest ponadto otwarcie mentoringu na wszystkich

¹² Dz.U. 2002 nr 3 poz. 28.

¹³ M.P. 1991 nr 10 poz. 72.

¹⁴ M. Boraczyńska, *Między taktyką kury a strategią orła. Utalentowany uczeń – jego wrogowie i przyjaciele...*, dz. cyt., s. 8-9.

¹⁵ S. Thorpe, J. Clifforg, *Podręcznik coachingu: podręcznik szkolenia, niezbędny dla instruktorów i menedżerów*, przeł. A. Sawicka-Charpkiewicz, Poznań 2007, s. 22.

członków organizacji, a nie tylko na osoby najlepsze bądź o niskim stażu. Powinny w nim jednak uczestniczyć tylko te osoby, które tego chcą, potrzebują i są gotowe poświęcić swój czas. Mentoring nie może być oparty na odgórnym nakazie i wyłącznie na jednostronnej chęci, gdyż rodzic to może frustracją i zniechęcenie¹⁶.

- Jest to „bezpośrednia relacja pomiędzy mentorem a uczniem, nacechowana długoterminowym, satysfakcjonującym obie strony zaangażowaniem; jest to pasja do tej samej dyscypliny, podobne lub analogiczne style uczenia się i nauczania, akceptowanie stylu funkcjonowania typowego dla danego zawodu, zaufanie, zrównoważone relacje pozwalające uczniom na zdobywanie wiedzy i umiejętności¹⁷.”
- Lub też „partnerska relacja między mistrzem a uczniem, zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ucznia. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Polega głównie na tym, aby uczeń, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza, poznawał siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość, i nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Obejmuje on także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu ucznia¹⁸.”

Termin „mentor” pochodzi z greckiego eposu *Odyseja*. Odyseusz, ruszając na Troję, cały swój dobytek zostawił swemu przyjacielowi – Mentorowi. Ponadto poprosił go o opiekę nad synem Telemachem, jego nauczanie i wychowywanie¹⁹.

Obecnie *mentoring* jest pewną relacją mistrza z uczniem, w której ten pierwszy jest ekspertem w danej dziedzinie, dzieli się swą wiedzą, pobudza do rozwoju, odkrywa talenty, wskazuje adeptowi drogę rozwoju, przewodzi i inspiruje w danym kierunku. Nie jest to taki sam rodzaj komunikacji, jak *coaching* czy *tutoring*. *Coaching* to relacja partnerska, polegająca na wsparciu, motywowaniu adepta w rozwijaniu jego umiejętności, poznawaniu mocnych stron, zadawaniu ważnych pytań. *Tutoring* natomiast jest opieką nad wszechstronnym rozwojem adepta. Tutor pomaga w zdobywaniu wiedzy, umiejętności i określonych kompetencji²⁰.

¹⁶ S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*, Nowy Sącz 2009, s. 111-112, http://mentoring.com.pl/Mentoring_strategia_rozwoju.pdf [dostęp: 16.11.2017].

¹⁷ W. Limont, *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować...*, dz. cyt., s. 233.

¹⁸ S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty...*, dz. cyt., s. 111.

¹⁹ Tamże, s. 110.

²⁰ Por. R. Panfil, *Pragmatyka współcześnie stosowanych metod nauczania – uczenia się*, „Forum Oświatowe” 2013, nr 2, <http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/>

Tabela 1. Różnice między *coachingiem*, *tutoringiem* i *mentoringiem*

	Coaching	Tutoring	Mentoring
Dominuje nauczanie		+	
Dominuje uczenie się	+		+
Dominuje nauczyciel			+
Dominuje uczeń	+	+	

Źródło: R. Panfil, *Pragmatyka współcześnie stosowanych metod nauczania – uczenia się*, „Forum Oświatowe” 2013, nr 2, s. 96, <http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/86> [dostęp: 15.11.2017]

Warunkiem koniecznym w mentoringu jest właściwa komunikacja między dwiema stronami. Najczęściej wymienia się takie cechy, jak: „zaufanie, zaangażowanie, autentyczność, słuchanie, czas na krytyczną refleksję pozytywne nastawienie i troska, jasność granic i zarządzanie nimi, stawianie pytań i wyzwania”²¹.

W *mentoringu* wyróżnia się następujące etapy:

1. Poznanie stron relacji:

- uświadomienie potrzeby *mentoringu*,
- poznanie wzajemne mistrza i ucznia,
- rozwijanie motywacji ucznia,
- poszerzanie wiedzy o otoczeniu i możliwościach w nim tkwiących,

2. Planowanie drogi rozwojowej:

- określenie celów,
- tworzenie ścieżki sukcesu,
- akceptacja celów,

3. Realizacja drogi rozwojowej:

- rozwój kompetencji i kwalifikacji,
- realizowanie celów,
- podejmowanie nowych zadań,
- motywowanie do dalszych działań,
- wsparcie i przekazywanie nowej wiedzy,
- pomoc w ewaluacji wyników²².

view/86 [dostęp: 15.11.2017]; *Nowe sposoby nauczania – coaching, tutoring i mentoring*, <http://centrumngopoznan.pl/blog-13-05-2013-nowe-sposoby-nauczania-coaching-tutoring-i-mentoring/> [dostęp: 15.11.2017].

²¹ H. Low, S. Ireland, Z. Hussain, *Psychologia coachingu*, przeł. G. Skoczylas, Warszawa 2010, s. 123.

²² S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty...*, dz. cyt., s. 118-122.

Istnieje kilka rodzajów *mentoringu*. Według S. Karwali wyróżniamy trzy grupy:

- *mentoring* tradycyjny, w którym wstępują dwie osoby – mentor i uczeń;
- *mentoring* grupowy – jeden mentor współpracuje z wieloma uczniami jednocześnie;
- *mentoring* internetowy – mentor komunikuje się z uczniami poprzez łącza internetowe²³.

W literaturze występuje jeszcze jedna klasyfikacja: *mentoringu* patronackiego i rozwoju. W tym pierwszym mentor pracuje w tym samym miejscu, co adept, jest bardziej doświadczoną osobą, wprowadza w świat danej dziedziny, pomaga, obserwuje. W drugim zaś mentor nie musi pracować razem z adeptem, lecz zajmuje się tą samą dziedziną, uczy umiejętności i podnosi samoocenę adepta²⁴.

Mentoring pełni wiele zadań, pomaga diagnozować potencjał ucznia, rozwijać jego motywację, kompetencje osobiste i społeczne, umożliwia poznanie mocnych i słabych stron adepta, uczy przyswajania wiedzy, rozwija pomysłowość, wrażliwość na otaczającą rzeczywistość, wspiera w budowaniu ścieżki zawodowej, podejmowania nowych wyzwań, określa cele rozwoju i ich ewaluację²⁵.

Mentor to nauczyciel, trener, mądry człowiek. Jego zadaniem jest pomaganie uczniom w „uświadomieniu sobie tego, co zinternalizowali w przeszłości – kontekstu, w jakim tworzyła się historia rozwoju naszego uczenia się, przekonań i wzorców zachowania”²⁶. Ważna w tej relacji jest odpowiedzialność mentora, dobry kontakt z podopiecznym, odpowiednia postawa etyczna, wiara w talent drugiego człowieka. Mentor nie może bać się pytań i musi być otwartym na uwagi adepta. Krytyka sprzyja bowiem rozwojowi i wchodzeniu na wyższe poziomy odkrywania prawd o świecie. Mentor powinien mieć też odwagę bycia mistrzem w danej dziedzinie, gdyż to mobilizuje do własnego rozwoju i pogłębiania wiedzy. Takich właśnie postaw wymaga współczesny świat: otwartości, uważnego oglądu otoczenia i projektów zmian.

Mentorowi potrzebne jest doświadczenie, refleksja, nadanie znaczenia wiedzy i wykorzystanie wiedzy w praktyce²⁷. Mentor to człowiek mądry

²³ Tamże, s. 116.

²⁴ J. Rogers, *Coaching, podstawy umiejętności*, przeł. K. Konarowska, D. Porażka, Gdańsk 2010, s. 28.

²⁵ S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty...*, dz. cyt., s. 112.

²⁶ H. Low, S. Ireland, Z. Hussain, *Psychologia coachingu...*, dz. cyt., s. 56.

²⁷ S. Thorpe, J. Clifforg, *Podręcznik coachingu: podręcznik szkolenia, niezbędnik dla instruktorów i menedżerów...*, dz. cyt., s. 28.

w swojej dziedzinie, to znaczy wykorzystujący zarówno ukrytą, jak i jawną wiedzę. Przede wszystkim „dla wspólnego pożytku przez równoważenie interesów (a) osobistych, (b) interpersonalnych i (c) pozaosobowych w (a) krótkim i (b) długim okresie, służące osiągnięciu równowagi między (a) adaptacją do istniejącego środowiska, (b) modyfikacją istniejącego środowiska, oraz (c) wyborem nowego środowiska”²⁸.

Mentoring może stanowić swoistą inwestycję w przyszłość, zgodnie z zasadą „podaj dalej”. Zakładając, że „mentor kształci w swoim życiu pięciu uczniów, a każdy z nich kolejnych pięciu i tak dalej, to zasięg działalności inicjującej jednej relacji ma niebagatelny wpływ na inne osoby – jest to oczywiście proces rozłożony w czasie i wymagający zaangażowania. To zjawisko, zwane efektem multiplikacji, wyrasta z idei *Pay it forward* – koncepcji, która ma charakter niepisanego zobowiązania, zwykle w formie wdzięczności. Polega na tym, że dobry uczynek (wsparcie ucznia przez mistrza) jest odpłacany – „podawany dalej”, w wyniku czego kolejne osoby stają się uczniami ukształtowanego już ucznia. Dzięki multiplikacji *mentoring* może odcisnąć duże piętno nie tylko na zamkniętą grupę pierwotną, ale na całe społeczeństwo”²⁹.

W wielu krajach *mentoring* jest metodą wykorzystywaną w praktyce edukacyjnej. Dobrym przykładem są Stany Zjednoczone, gdzie aż trzy miliony dzieci jest w programie „Mentor”, prowadzonym przez Narodowy Instytut *Mentoringu*. Realizowane są tam projekty *mentoringowe* (ponad 4 tysiące), istnieje dostęp do społeczności „mentorowanych”, pojawiają się informacje na temat ofert dydaktycznych, szkoleń i wyników badań³⁰.

Nasuwa się więc pewna refleksja: czy i w naszym kraju nie warto zainwestować w tę nowatorską metodę pracy z uczniem zdolnym? David Clutterbuck twierdzi bowiem, że jest to jedna z „najsukuteczniejszych metod rozwoju, jakie mają do dyspozycji pojedynczy ludzie i organizacje”³¹. Dzięki *mentoringowi* dziecko zdolne zaczyna lepiej radzić sobie z wieloma swoimi problemami, poprawia relację z otoczeniem, ma poczucie wsparcia od innych, rozwija zainteresowania, umiejętności społeczne, poznaje swoje mocne strony, uczy się na doświadczeniach innych, akceptuje obraz własnej osoby.

²⁸ Cyt. za: A. Reznitskaya, R.J. Sternberg, *Jak nauczyć podopiecznych mądrego myślenia: program „Edukacja dla mądrości”*, [w:] *Psychologia pozytywna w praktyce*, red. P.A. Linley, S. Joseph, przeł. A. Jaworska-Surma, Warszawa 2007, s. 133.

²⁹ S. Karwala, *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty...*, dz. cyt., s. 113.

³⁰ Tamże, s. 137.

³¹ Cyt. za: Tamże, s. 110-111.

Wnioski

Nauczyciele pracujący w szkole powinni być odpowiednio przygotowani merytorycznie, metodycznie, mieć określone umiejętności i kompetencje. Szczególne znaczenie ma to w kształceniu uczniów zdolnych. Ellis Paul Torrance, który wiele lat swojej pracy poświęcił edukacji zdolnych, podaje pewne wskazówki do pracy z nimi. Według niego nauczyciel ucznia zdolnego powinien:

- przekazywać wiedzę na temat myślenia twórczego;
- doceniać oryginalne pomysły uczniów, ich twórcze myślenie;
- dbać o wrażliwość dzieci;
- rozwijać naturalną ciekawość;
- uczyć krytyki i oceny własnych pomysłów;
- uczyć tolerancji dla nowych idei;
- nie narzucać gotowych rozwiązań, schematów;
- uczyć komunikacji z rówieśnikami i rozwiązywania konfliktów;
- niwelować lęk dziecka pojawiający się w sytuacji odkrycia talentu;
- chwalić inicjatywy ucznia;
- prowokować sytuację i proponować problemy trudne do rozwiązania;
- dbać o wypoczynek dziecka;
- zapewniać środki konieczne do rozwiązania problemów;
- nauczyć realizowania pomysłu w praktyce;
- motywować do pogłębiania wiedzy w wielu dziedzinach³².

Inne badania pokazują, że nauczyciel ucznia zdolnego charakteryzuje się takimi cechami, jak: pomysłowość, dociekliwość, oryginalność, otwartość, inteligencja, niezależność, wrażliwość, odwaga, spostrzegawczość, wyobraźnia³³.

Jednak w polskiej szkole uczniowie zdolni napotykać na wiele przeszkód między innymi przez to, że wszystkich traktuje się jednakowo: „Brak indywidualnej wolności i adekwatnej do niej odpowiedzialności dającej poczucie sprawstwa – to najrzadziej dostrzegane zagrożenia dla ludzi uzdolnionych w Polsce, ale uwidaczniające się w emigracyjnym eksodusie młodych i... w strachu przed wybiciem się ponad przeciętność”³⁴. Innymi bólami obecnego systemu jest brak wsparcia rodziców uczniów zdolnych, niedostateczna liczba stypendiów. Poza wsparciem materialnym nie oferuje się innych form pomocy (kontakt z naukowcami, możliwości wypożyczania książek

³² Por. W. Limont, *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować...*, dz. cyt., s. 185-187.

³³ Tamże, s. 97-98.

³⁴ M. Boraczyńska, *Między taktyką kury a strategią orła. Utalentowany uczeń – jego wrogowie i przyjaciele...*, dz. cyt., s. 7.

akademickich, uczęszczania na wykłady, wyjazdy na seminaria). Jest też mało szkoleń dla nauczycieli i co najważniejsze – brakuje jednolitego rozporządzenia dotyczącego uczniów zdolnych.

Tymczasem najważniejsze dla dziecka zdolnego jest poznanie siebie, swej twórczości i rozwijania potencjału. Gdy szkoła tego nie umożliwi, należy szukać innych rozwiązań. Jednym z nich jest *mentoring*. Jednak aby go wdrożyć, najpierw należy opracować zasady jego funkcjonowania. Proponuję zacząć od wprowadzenia pewnej struktury:

1. mentoringu uczniowskiego (rówieśniczego) (pomoc koleżeńska, „starszy brat”, „starsza siostra”);
2. mentoringu nauczycielskiego (*tutoringu*);
3. mentoringu studenckiego (wolontariat studencki, realizowany przez np. koła naukowe);
4. mentoringu profesorskiego (na poziomie uczelni wyższej).

Wszystkie te rodzaje mogą przybierać formy:

- krajowego indywidualnego bezpośredniego;
- krajowego indywidualnego grupowego;
- krajowego indywidualnego internetowego;
- krajowego grupowego internetowego;
- międzynarodowego indywidualnego internetowego;
- międzynarodowego grupowego internetowego.

Dzięki współpracy mentor wraz z adeptem mogą podejmować wspólne inicjatywy, uczestniczyć w konferencjach, przygotowywaniu publikacji czy projektów. To może przynieść korzyść każdej ze stron, a rzeczywistość szkolna uczniów zdolnych poprawi się.

Na zakończenie chciałabym podkreślić, że każdy z nas miał w życiu swego mentora, mistrza, od którego się uczył, który był jego autorytetem. To on prowadził nas po ścieżkach wiedzy, roztaczał przed nami nieznaną świat, kształtował osobowość, gdy trzeba było, pokazywał nasze słabości. Dzięki mądrości takich ludzi mogliśmy wspiąć się na wyższy poziom rozwojowy i stać się profesjonalistami w swoich dziedzinach. I takim ludziom należą się słowa uznania i szacunku, gdyż swoim wysiłkiem kształcą kolejne pokolenia i przyczyniają się do rozwoju całego społeczeństwa.

Bibliografia

Boraczyńska M., *Między taktyką kury a strategią orła. Utalentowany uczeń – jego wrogowie i przyjaciele*, [w:] *Uczeń zdolny – metody pracy*, red. M. Boraczyńska, I. Dzierzowska, L. Pasich, K. Łysak, B. Sadzińska, Dr Josef Raabe Spółka Wydawnicza, Warszawa 2012.

Dzierzgowska I., *Uczniowie wybitni w szkole – radość czy kłopot*, [w:] *Uczeń zdolny – metody pracy*, red. M. Boraczyńska, I. Dzierzgowska, L. Pasich, K. Łysak, B. Sadzińska, Dr Josef Raabe Spółka Wydawnicza, Warszawa 2012.

Edukacja skuteczna, przyjazna i nowoczesna. Jak organizować edukację uczniów ze specjalnymi potrzebami edukacyjnymi? Przewodnik, Warszawa 2010, <http://www.oke.krakow.pl/inf/filedata/files/Jak%20organizowa%E6%20edukacj%EA.pdf> [dostęp: 10.09.2017].

http://forum.gazeta.pl/forum/w,46,112127363,112127363,Dziecko_zdolne_w_szkole_dziecko_zaniedbane.html [dostęp: 22.10.2017].

Karwala S., *Mentoring jako strategia wspierająca wszechstronny rozwój osobisty*, Nowy Sącz 2009, http://mentoring.com.pl/Mentoring_strategia_rozwoju.pdf [dostęp: 16.11.2017].

Limont W., *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować*, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Sopot 2010.

Low H., Ireland S., Hussain Z., (przeł. G. Skoczylas), *Psychologia coachingu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2010.

Nowe sposoby nauczania – coaching, tutoring i mentoring, <http://centrumngopoznan.pl/blog-13-05-2013-nowe-sposoby-nauczania-coaching-tutoring-i-mentoring/> [dostęp: 15.11.2017].

Panfil R., *Pragmatyka współcześnie stosowanych metod nauczania – uczenia się*, „Forum Oświatowe” 2013, nr 2 (49), <http://forumoswiatowe.pl/index.php/czasopismo/article/view/86> [dostęp: 15.11.2017].

Reznitskaya A., Sternberg R.J., *Jak nauczyć podopiecznych mądrego myślenia: program „Edukacja dla mądrości”*, [w:] *Psychologia pozytywna w praktyce*, red. P.A. Linley, S. Joseph, przeł. A. Jaworska-Surma, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.

Rogers J., *Coaching, podstawy umiejętności*, red. K. Konarowska, D. Porażka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk 2010.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej i Sportu z dnia 19 grudnia 2001 r. w sprawie warunków i trybu udzielania zezwoleń na indywidualny program lub tok nauki oraz organizacji indywidualnego programu lub toku nauki, Dz.U. 2002 nr 3 poz. 28.

Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 30 kwietnia 2013 r. w sprawie zasad udzielania i organizacji pomocy psychologiczno-pedagogicznej w publicznych przedszkolach, szkołach i placówkach, Dz.U. 2013 poz. 532.

Thorpe S., Clifforg J., *Podręcznik coachingu: podręcznik szkolenia, niezbędny dla instruktorów i menedżerów*, red. A. Sawicka-Chrapkiewicz, Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2007.

Zarządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 11 marca 1991 r. w sprawie zasad i warunków uczestniczenia wybitnie uzdolnionych uczniów w zajęciach przewidzianych tokiem studiów na kierunkach zgodnych z uzdolnieniami oraz zasad zaliczania tych zajęć, M.P. 1991 nr 10 poz. 72.