

**W NUMERZE:****O TYM TRZEBA WIEDZIEĆ**

- 2 Komunikat w sprawie Walnego – *powtórka dla nowych czytelników.*
- 2 Propozycja zmian w Regulaminie Zarządu Mensy Polskiej. *Grzegorz Wójcik*
- 4 Mensa International – krótkie seminarium. *Jim Werdell*

O TYM WARTO WIEDZIEĆ

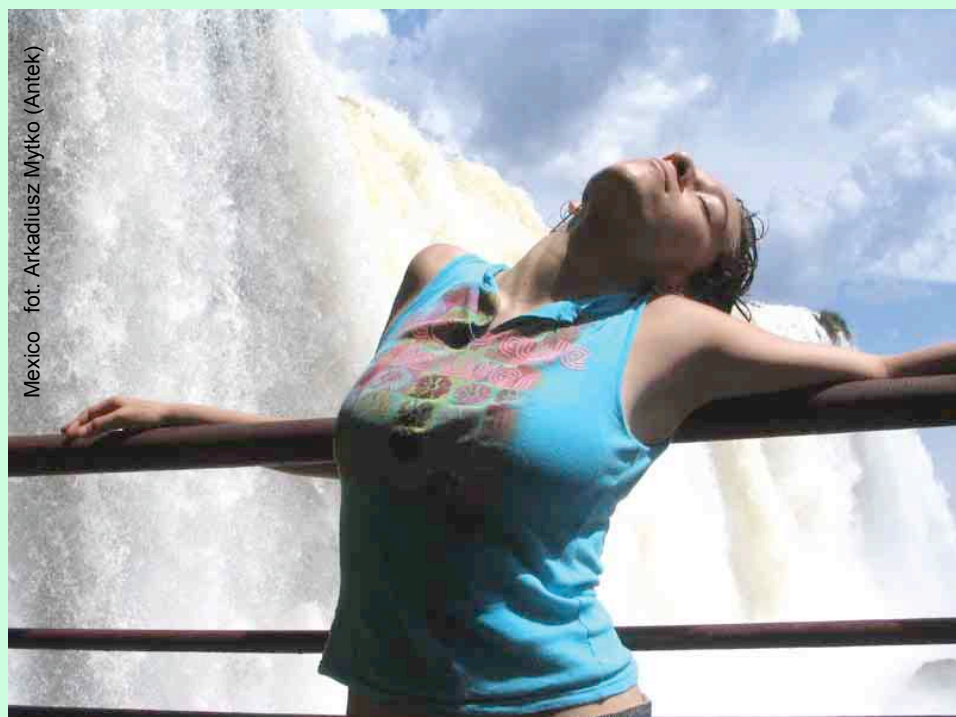
- 5 II Konkurs Muzyczny “Czyja to melodia?”. *Zaprasza Magda Bednarczyk*
- 5 Komunikat Mensy Brytyjskiej
- 6 Nowości o Obchodach Jubileuszowych
- 6 Zaproszenie do SIGu WEGE – *Magdalena Szmit*
- 7 Członkowie Mensy Międzynarodowej

NA FORUM

- 8 Utalentowani ludzie w pracy. *Noks Nauta, Frans Corten*
- 14 Spotkanie IBD w Cambrils. *Grzegorz Wójcik*
- 15 Pochmurne wieże Torres del Paine – *Arkadiusz Mytko (Antek)*
- 17 Jacek Bryndał udziela wywiadu *Rafałowi Natzke-Kruszyńskiemu*
- 21 Stroniczy przegląd... filmów. *Marcin Mroziuk*
- 23 Liga IQ – Menso-Scrabble *Tomasz Czaplą (Charlie)*

SŁÓWKO NA STRONIE 8

KONTAKT 25



Mexico - fot. Arkadiusz Mytko (Antek)

UTALENTOWANI LUDZIE W PRACY

Noks Nauta, Frans Corten

Niniejszy artykuł został opublikowany w *“Tijdschrift voor Bedrijfs- en Verzekeringsgeneeskunde”* (czasopismo lekarzy medycyny pracy i ubezpieczeniowych), TBV 10, nr 11 (listopad, 2002r.): str. 332–335. Wydawca: Bohn Stafleu Van Loghum, Houten, Holandia.

STRESZCZENIE

Utalentowani dorośli (ludzie o dużej inteligencji, stanowiący 2% populacji) nie mogą czasem należycie funkcjonować w pracy. Ich duża inteligencja może doprowadzić do zaburzeń w przystosowaniu się tych ludzi do różnych sytuacji w pracy zawodowej, prowadzących czasem do absencji i niezdolności do pracy. Na ten temat nie przeprowadzono wielu badań naukowych. Artykuł opisuje niektóre cechy utalentowanych ludzi. Problemy występujące w ich pracy są tu wytłumaczone w oparciu o przykłady wzięte z życia. Na podstawie pewnych cech i sygnałów lekarze medycyny pracy i ubezpieczeniowi potrafią rozpoznać osoby o dużej inteligencji. Rozwiązanie rzeczonych problemów może polegać na zmianie stawianych im w pracy wymagań lub zmianie warunków ich pracy. Niekoniecznym jest wtedy leczenie medyczne lub psychoterapeutyczne. Po odzyskaniu przez te osoby motywacji do pracy mogą one wykonywać wysokokwalifikowaną pracę i rozwiązywać złożone problemy. W ten sposób utalentowany człowiek, niespełniający poprzednio stawianych przed nim wymagań, staje się wartościowym pracownikiem wnoszącym cenny wkład do pracy.



WPROWADZENIE

Coraz bardziej znanym jest fakt, że ludzie o dużej inteligencji mogą pomóc w rozwiązywaniu złożonych problemów (1). Wielu z nich żyje na wysokim poziomie. Jednakże, jak to bywa w niektórych utalentowanych uczniach szkolnych, niektórzy z nich nie funkcjonują tak jak powinni, będąc w rezultacie nieszczęśliwymi (2). Niektórzy z nich popadają w chorobę, a nawet stają się trwale nieczynnymi zawodowo. Jakie są te problemy ludzi o wysokiej inteligencji? I co lekarze mogą z tą wiedzą począć?

Dla zilustrowania naszego zagadnienia przedstawiamy analizę dwóch przypadków.

PRZYPADK PIERWSZY

Alice Wismejjer jest 38-letnią kobietą. Pracuje jako badaczka w instytucji rządowej i zdobyła wiele kwalifikacji ucząc się samodzielnie wieczorami. Daje sobie świetnie radę w pracy. Jednakże jej kolega tyranizował ją przez lata. Alice próbowała to ignorować i rzadko szła na zwolnienie lekarskie. Jednak pewnego dnia było tego już za dużo. Lekarz zakładowy zdiagnozował wypalenie w pracy zawodowej. Zachorowała na dłuższy czas. W trakcie terapii wyszły na jaw cierpienia z okresu jej młodości. Po roku zwolnienia z pracy komisja lekarska orzekła, że może podjąć prostą pracę w wymiarze 20 godzin tygodniowo. Alicja zdaje sobie sprawę ze swej dużej inteligencji i wie, że nie wytrzyma długo wykonując prostą pracę. Jednakże nie ośmiela się głośno o tym mówić. Podczas wizyt u lekarza medycyny pracy wybucha okropnymi napadami płaczu, a lekarz nie wie, jak jej pomóc. Proces leczenia zawodzi.

PRZYPADK DRUGI

Joost Bakker jest 42-letnim ekspertem w dziedzinie automatyki. Uskarża się na problemy z szyją i z tego powodu ma regularne przerwy w pracy. Lekarz zakładowy przeprowadził z nim długi wywiad. Joost wydał się być zmartwionym i zaabsorbowanym stanem swojego zdrowia. Poza tym wygląda na to, że jest całkiem samotny i ma niewielki kontakt ze swoimi kolegami. W pracy spisuje się należycie, a szef jest z niego zadowolony. Lekarz zasugerował, by Joost został zbadany przez psychologa specjalizującego się w problemach związanych z wykonywaną pracą. Po dokonaniu szczegółowego wywiadu lekarskiego psycholog przeprowadził pewną ilość testów. Ich rezultaty wskazują, że Joost ma m.in. bardzo dobre wyniki w sferze myślenia analitycznego. Joost powiedział psychologowi, że był testowany w szkole średniej, lecz jego rodzice odmówili mu przekazania wyników tego testu. Przeprowadzony wywiad lekarski oraz testy nie ujawniły żadnych poważnych problemów. Psycholog poradził Joostowi zgłoszenie się do Mensy. Po pokonaniu początkowych oporów Joost posłuchał rady i po zdaniu mensańskich testów został członkiem tej organizacji. Potwierdził wiele z tego, co otrzymał w dokumentacji. W Mensie nawiązał kilka cennych znajomości. Rok później lekarz zakładowy zauważył, że Joost jest bardziej zrelaksowany. Co prawda nadal dokuczają mu problemy szyjne, ale już prawie wcale nie musi brać zwolnień lekarskich. Zaczął znów studiować i jest zadowolony z porady danej mu przez psychologa.

Nie ma ogólnie przyjętej definicji „utalentowania” (3). Według definicji używanej przez Mensę termin ten oznacza posiadanie ilorazu inteligencji (IQ) kwalifikującego do 2 górnych procent populacji. Iloraz ów określa się za pomocą zatwierdzonych testów. W zależności od rodzaju testu dolna, kwalifikująca wartość IQ mieści się w zakresie 140-150.

Jest wiele różnych rodzajów inteligencji. Howard Gardner (*uważa się go za odkrywcę wielorakości inteligencji - thum.*) rozróżnia osiem jej rodzajów: językowa, matematyczno-logiczna, wizualno-przestrzenna, muzyczna, cielesno-ruchowa, interpersonalna, naturalistyczna (*środowiskowa - thum.*), intrapersonalna i intrapersonalna (4). Dwie ostatnie z wymienionych tu inteligencji są czasem określane przez innych mianem inteligencji emocjonalnej. Największą uwagę w literaturze fachowej i w testach przywiązuje się do trzech pierwszych z nich.

Zwykłe testy na inteligencję nie wydają się celnie przewidywać możliwości osiągnięć zawodowych (5).

To, jak skutecznie ktoś będzie sobie radził z rozwiązywaniem problemów w świecie rzeczywistym, jest zdeterminowane nie tylko jego inteligencją, ale też i nabytą przez niego wiedzą oraz wprawą (3). Środowisko (rodzice, szkoła itd.) również ma swój udział w rozwoju indywidualnym (6).

CECHY OSOBY UTALENTOWANEJ

Choć wszystkie utalentowane osoby są unikalne, mają pewne cechy wspólne. Niektóre z tych cech

są wrodzone, a inne ujawniają się stopniowo wskutek interakcji środowiskowej, co powoduje, że nie zawsze można tu odróżnić przyczynę od skutku.

Prędkość myślenia. Osoby utalentowane myślą szybciej od innych. Dokonują wielu zwrotów myślowych, nagłych skojarzeń i stwarzają wrażenie, że przeskakują z jednego tematu na inny.

Duża wrażliwość. Wyższemu potencjałowi rozwojowemu często towarzyszy duża wrażliwość (7). Objawia się ona w różnych obszarach: psychomotorycznym, czuciowym, intelektualnym, imaginacyjnym, emocjonalnym (7). Może to przypominać ADHD (*zespół nadpobudliwości psychoruchowej z zaburzeniami koncentracji uwagi – tłum.*).

Nadmierne pobudzanie zmysłów dotyczy słuchu (dźwięki maszyn i radiodbiorników, odgłos cmokania), wzroku (różne źródła światła), dotyku (pewne rodzaje tkanin i etykiet ubraniowych, czyjeś dotknięcie). Zjawisko wysokiej wrażliwości spotyka się obecnie z dużym zainteresowaniem (8).

Introwersja. U ludzi utalentowanych szczególnie dobrze rozwinięty jest ich wewnętrzny świat. Łatwo można ich urazić i z tej przyczyny starają się oni trzymać innych na dystans. Niektórzy z nich unikają spotkań towarzyskich, gdy tematy rozmów nie są dla nich interesujące. Przypomina to zachowanie autystyczne (9). Introwersja może być też wywołana poczuciem bycia odrzuconym. Ludziom o wysokim ilorazie inteligencji trudno jest spotkać innych o podobnej umysłowości, co może szybko doprowadzić do ich wyizolowania (10).

Rozwój emocjonalny. Sporo utalentowanych osób silnie odczuwa emocje. Jednak wskutek tego, że dominuje u nich myślenie poznawcze, które stwarza im poczucie bezpieczeństwa, cechuje ich względny niedorozwój emocjonalny. Mają oni trudności w łączeniu uczuć z intelektem, co może być pogłębione, gdy ich poczucie osamotnienia sięga wczesnych lat życia. Jest tak na przykład wtedy, gdy otoczenie dziecka nie rozpoznaje w nim uzdolnień lub je ignoruje. Na szczęście rozwój emocjonalny jest prawidłowy u równie wielu utalentowanych ludzi.

Inwencja twórcza. Procesy myślowe ludzi utalentowanych różnią się od tych, które zachodzą u osób przeciętnych: są w swym charakterze bardziej całościowe i mają dużą dawkę wyobraźni. Przeciętnicy często nie nadążają za ich tokiem myślenia. Utalentowani potrafią szybko rozpoznać istotę rzeczy. Na przykład z powodzeniem przewidują tendencje. Często mogą intuicyjnie wyciągać wnioski (11). Normalny system edukacyjny często tłumi ich inwencję twórczą.

Niezależność. Utalentowani samodzielnie formują swe poglądy i opinie. Są oni nonkonformistami, co w oczach nauczycieli jest określane jako „nieodpowiednie zachowanie” (11). Ich niezależność idzie w parze z wyżej omawianą inwencją twórczą. Często mają niechęć do niedemokratycznych władz (12).

Perfekcjonizm. Towarzyszy on często zbyt wysokim oczekiwaniom od innych osób, jak też uczuciu wstydu, poczuciu winy i bycia gorszym wynikającym z niemożności spełnienia swych własnych wysokich wymagań (9, 13). Prowadzi to do napięć i czasem – do „paraliżu”.

Sposób uczenia się. Sposób uczenia się osób utalentowanych ma często badawczy charakter. Mają one szczególnie dużą niechęć do uczenia się zadanych lekcji, które są dla nich nieinteresujące i nudne (12). Często nie rozumieją pytań nauczycieli lub pytań umieszczonych w podręcznikach, gdyż szukają oni rzeczy tam nieobecnych. To ich frustruje. Niektórym utalentowanym dorosłym **brakuje** wiedzy podstawowej, ale za to wiedzą wiele w dziedzinach ich interesujących. Osoby takie często nie rozwijają w sobie strategii uczenia się, bo nigdy nie uczą się na swych błędach (9).

Łęk przed porażką i obniżenie sprawności. U dzieci często rozwijają się złe nawyki pracy, gdy ich inteligencja nie jest pobudzana (14). Czasem myślą, że są głupie, boją się porażki. Ich motywacja do nauki obniża się i zaczynają się słabo uczyć (9). Może to w przyszłości zaowocować frustracjami i rozczarowaniami w ich karierze.

PROBLEMY UTALENOWANYCH LUDZI W PRACY

Niewiele jak dotąd przeprowadzono badań dotyczących tego, jak na płaszczyźnie pracy zawodowej objawia się fakt bycia utalentowanym i jak tego doświadczają sami utalentowani. Jeden z autorów (Frans Corten) przez długi czas pracował jako doradca pewnej firmy w środowisku, w którym było zatrudnionych wielu utalentowanych pracowników. Odkrył on zaskakujące podobieństwo osób uzdolnionych do artystów. Jednym i drugim trudno jest rozwijać swoje uzdolnienia, dopóki nie

będą mieli pewnych nietypowych warunków pracy. Inspiracja i motywacja wydają się tu być bardziej znaczące niż wiedza i umiejętności (15).

Dodatkowo wzięliśmy tu pod uwagę historie karier m.in. członków Mensy i innych osób znanych nam z naszej praktyki. Na podstawie tych danych sporządziliśmy tabelę 1 zawierającą kilka charakterystycznych wypowiedzi pracowników i ich środowiska. Jeżeli w danym przypadku występują co najmniej trzy z tych opinii, należy wziąć pod uwagę, że problemy w przystosowaniu się zatrudnionego do jego środowiska pracy mogą być skutkiem jego utalentowania.

Tabela 1.

Charakterystyczne wypowiedzi utalentowanych pracowników i osób z ich otoczenia pracy na temat problemów przystosowawczych.

Uwagi środowiska o tych pracownikach	Wypowiedzi badanych pracowników
1. Ma wiele konfliktów z kierownictwem i władzami.	Mam duże poczucie sprawiedliwości.
2. Nie potrafi wysłuchać tego, co inni mówią.	Moje pomysły nie są rozumiane, a z reguły mam rację.
3. Trudno zrozumieć jego motyw. Co się za tym kryje?	Widocznie stanowią zagrożenie dla moich kolegów.
4. Nie stosuje się do harmonogramu, na przykład na zebra- niach.	Moje działania są hamowane, wszystko się tak ślimaczy.
5. Duże niezdecydowanie w działaniach.	Nie wiem, czego chcę. Niemal wszystko wydaje mi się in- teresujące.
6. Nie wiadomo, jakie jest dla niego optymalne stanowisko. Wszystko go zajmuje.	Jestem niedoceniany. Ludzie nie wiedzą, na co mnie stać.
7. Brak wytrwałości i dyscypliny.	Łatwo się rozpraszam.
8. Jest trudny w kontaktach. Nietowarzyski.	Nie lubię pogaduszek towarzyskich.
9. Zgłasza wszelkiego rodzaju żądania, co do warunków pracy.	Nie mogę zrozumieć, jak ludzie potrafią pracować w takim zgielku.

Różnice pomiędzy lewą i prawą kolumną zwracają uwagę na problemy adaptacyjne i komunikacyjne. Utalentowane osoby z takimi problemami często nie są świadome swej własnej inteligencji, co powoduje, że interpretują brak wiedzy u innych jako brak dobrej woli (16). Stają się rozdrażnieni i często zaczynają zbyt szybko pędzić w swych zajęciach. Poza tym mają tendencję do skupiania się raczej na treści pracy niż na takich sprawach, jak entuzjazm czy motywacja (2). Z drugiej strony próbują oni czasem za bardzo dostosowywać się do otoczenia, co może prowadzić do ogólnego braku satysfakcji, gdy charakter ich stanowiska pracy nie pozwala im na podjęcie odpowiednich działań.

Takimi stanowiskami są dla nich często stanowiska doradcze, twórcze i funkcje specjalistów w dziedzinach: prawa, medycyny, techniki, edukacji, kreowania wizerunku firmy lub dziennikarstwa oraz prowadzenie własnej firmy (17). Zarządca czy kierownik takiego pracownika powinien się koncentrować raczej na celach i wynikach niż na metodach, jakie w tym celu należy zastosować (tzw. *compass approach*) (1). Przy takim podejściu do niego utalentowany pracownik może wnieść unikalny wkład do np. ustalania strategii, rozwiązywania problemów, wychwytywania trendów i ulepszenia wyrobów.

POMOC UTALENTOWANYM

Rozpoznanie talentu u danej osoby stanowi często ważny krok w kierunku poprawy jej działania. Opierając się na własnych doświadczeniach w dziedzinie doradztwa zawodowego jeden z autorów (Frans Corten) rozpoznaje tu pięć stosowanych, często nieświadomie, strategii, patrz tab. 2 (18). Poniższa lista sprowokowała po jej opublikowaniu dwadzieścia wypowiedzi od osób należących do rozpatrywanej grupy. Wszystkie z nich rozpoznawały na tej liście wiele ze swojego postępowania. Rozwijając się człowiek często zmienia jedną ze strategii na inną. Czasem, w zależności od otoczenia, stosowane są różne z tych strategii.

Tabela 2

Strategie postępowania ludzi uzdolnionych w zależności od ich życia i kariery zawodowej.

Strategia	Wykorzystanie talentu w życiu i karierze zawodowej.
Niepozornosc	Nie zwraca na siebie uwagi, co ogranicza jego rozwój osobowy. Często nie jest świadomy swej dużej inteligencji – uważa się raczej za głupiego. Działa na prostych stanowiskach pracy. Po uświadomieniu sobie swego utalentowania może się rozwinąć i stosować którąś z pozostałych strategii.
Akceptacja	Wcześnie nawiązał kontakty z innymi ludźmi będącymi na jego poziomie, co działa na niego pobudzająco. Nie miał żadnych poważniejszych problemów adaptacyjnych, a jego rozwój osobowy miał normalny przebieg. Pracuje w środowisku również inteligentnych ludzi np. jako doradca w jakiejś unikalnej firmie wykonując bardzo unikalne zadania lub kieruje własną firmą.
Współpraca	Życie go nauczyło, że niczego nie osiągnie polegając tylko na swej inteligencji. Z premedytacją rozwinął więc swe umiejętności towarzyskie do wysokiego poziomu. W rezultacie potrafi dać sobie radę z wieloma problemami adaptacyjnymi. Często osiąga sukcesy w pracy, która jest ze swej natury interdyscyplinarna.
Konfrontacja	Jego kariera zawodowa jest burzliwa – od konfliktu do konfliktu, a czasami nawet – od zwolnienia do zwolnienia z pracy. Próbuje się utrzymać na swym stanowisku kładąc nacisk na jakość swej pracy. Może przejść do strategii współpracy lub izolacji.
Izolacja	Działa niemal wyłącznie w stanie izolacji. Ryzykuje utratę kontaktu ze społeczeństwem.

Obecnie istnieje grupa psychologów czy doradców w zakresie pracy zawodowej, którzy specjalizują się w uzdolnionych osobach dorosłych. Potrafią oni wskazać specyficzną charakterystykę danej osoby i dać wskazówki do jej rozwoju. Dzięki temu mniejsza jest możliwość postawienia błędnej diagnozy. Co więcej, rozumieją oni, że na przekór faktowi, iż utalentowani potrafią dobrze i szybko myśleć, nie odnosi się to do ich (utalentowanych – tłum.) panowania nad własnym rozwojem lub przebiegiem kariery zawodowej.

Psycholog Hans de Vries (19) podaje w swej książce kilka praktycznych wskazówek ułatwiających nawiązanie lepszego kontaktu z życiem codziennym, a tym samym – ze społeczeństwem. Jedną z takich wskazówek jest: „Nie rób tego”, będąca myślą przewodnią potrzeby unikania zbyt szybkiego angażowania się w zbyt wiele spraw. Corten kładzie nacisk na wagę samodzielnego kierowania swą karierą zawodową (5), bowiem utalentowani mają w swej naturze tendencję do racjonalnego osądu na podstawie tego, co mogą zrobić, co trzeba zrobić i jakie warunki muszą być w tym celu spełnione; później natomiast są oni zaskoczeni lub rozczarowani odkrywając, że nie prowadzą to automatycznie do ustanowienia dobrych związków z ich otoczeniem w pracy. Naprawdę potrzebna i motywująca jest dla nich uważność względem swych własnych uczuć okazująca się często lepszą podstawą utrzymania kontaktu z ich koleżankami/kolegami i budowania swego wizerunku w środowisku pracy, niż faktyczne cechy charakteru.

A co z tą wiedzą mogą począć lekarze? Jeśli rozpoznają lub przynajmniej podejrzewają istnienie podanych tu charakterystycznych cech u pacjenta, mogą je przede wszystkim z nim przedyskutować. Najlepiej z pewną dozą dyskrecji, gdyż fakt bycia w Holandii osobą utalentowaną nie zawsze wyzwala pozytywne skojarzenia. Niekiedy pacjent już wie, co powinno być zrobione, a w takim przypadku wystarczy tylko niewielki nadzór lekarski.

W razie konieczności lekarz może zlecić przeprowadzenie testu psychologicznego (ze specjalnym uwzględnieniem aspektu inteligencji) lub odesłać pacjenta do specjalisty z tej dziedziny. Jak to zwykle bywa w takich przypadkach, interwencja we wczesnym stadium może oszczędzić wielu cierpień i wiele wtedy można osiągnąć względnie prostymi środkami. Szczególnie wtedy, gdy pracownik nauczy się kierować swym rozwojem i wizerunkiem w środowisku pracy tak, by były one bardziej zgodne z jego motywacją i zainteresowaniami, można rozwiązać wiele z jego problemów. W rezultacie pracodawcy i społeczeństwo zyskują bardzo wartościowego i zaangażowanego pracownika.

ZAKOŃCZENIE

Poza przytoczoną literaturą najbardziej wartościowymi źródłami wiedzy na temat niniejszego artykułu są doświadczenia z praktyki działań z pacjentami, doświadczenia i spostrzeżenia zdobyte

wewnątrz środowiska Mensy Holenderskiej oraz, oczywiście, doświadczenia wzięte z naszego (autorów - tłum.) własnego życia. Mamy nadzieję, że zainteresowani badacze podążą tym kierunkiem badań, by zdolności utalentowanych ludzi były lepiej wykorzystywane. Tak zdobyta wiedza może też się przydać innym ludziom: metody, np. samokształcenia, które dobrze funkcjonują u utalentowanych, okazują się być przydatnymi i fascynującymi dla innych. Jesteśmy bardzo zainteresowani otrzymaniem od czytelników opinii na temat tego artykułu opartych na ich własnych doświadczeniach zawodowych.

AUTORZY

A.P. Nauta jest doktorem medycyny (pracy) i psychologii (specjalizuje się w dziedzinach związanych z rozwojem zawodowym). Zajmuje się ona badaniami naukowymi i jest niezależnym doradcą. www.noksnauta.nl

F.G.P. Corten jest magistrem biologii i bakałarzem filozofii. W 2001 roku założył biuro doradztwa w sprawach karier zawodowych „Werk en Waarde”. Specjalizuje się w utalentowanych dorosłych. www.werkenwaarde.nl

Tłum. z holenderskiego na angielski: *Kumar Jamdagni*, Language Matters, Zwolle, The Netherlands
Tłum. z angielskiego (<http://www.werkenwaarde.nl/FILES/GiftedAdultsEng.htm>) na polski: *Piotr Ślusarek*

BIBLIOGRAFIA

- 1 Bil T, Peters J. De Breineconomie, Strategische keuzes voor waardecreatie. Pearson Education, 2001. (*Book on the creation of values in enterprises.*)
- 2 Raat F de. Hoogbegaafdheid werkt niet altijd goed. NRC Handelsblad 3 juli 2002. (*One of the first articles on gifted adults at work published in a Dutch newspaper.*)
- 3 Robinson NM, Zigler E, Gallagher JJ. Two tails of the normal Curve. Similarities and Differences in the Study of Mental Retardation and Giftedness. *American Psychologist* 2000; 55(12): 1413-1424.
- 4 Gardner H. Soorten intelligentie. Amsterdam: Uitgeverij Nieuwezijds, 2002. (*Originally: Intelligence Reframed – Multiple Intelligences for the 21st century, Basic Books, New York, 1999.*)
- 5 Ackerman PL. Adult intelligence. ERIC/AE Digest Series EDO-TM-96-03, September 1996.
- 6 Mönks FJ. Hoogbegaafden: een situatieschets. Pag 17 t/m 32 in: Mönks FJ, Span P (eds). Hoogbegaafden in de samenleving. Nijmegen: Dekker & van de Vegt, 1985. (*Chapter from a reader for a congress on giftedness in the Netherlands, mainly about children.*)
- 7 Silverman LK. Persoonlijkheidsontwikkeling en hoogbegaafdheid. (*'Personality development and giftedness.'*) Translated from the American Mensa bulletin, september 1986.
- 8 Beuken M van den. Hooggevoeligheid als uitdaging. Deventer: Ankh-Hermes, 2002. (*Book on highly sensitive persons.*)
- 9 Barrevelt-Teisman Ina. Jonge kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong. Amersfoort: Omnino 1e druk 1995, 2e druk 2002. (*Reader about young gifted children.*)
- 10 Towers Grady. IQ en het probleem van de sociale aanpassing. (*IQ and the problem of social adaptation.*) Mensa Inside, January 2002. Translated in Dutch by Edu Braat for Mensa Berichten 469, april 2002.
- 11 The National Foundation for Gifted and Creative Children. See <http://www.nfgcc.org/b.htm>
- 12 The National Foundation for Gifted and Creative Children. See <http://www.nfgcc.org/a.htm>
- 13 Rebel-Runckel JJA. Analyse van vijf jaar ervaring in het contact met hoogbegaafden. Pag 372 t/m 377 in: Mönks FJ, Span P (eds), see ref. 6. (*Analysis of five years experience with gifted children.*)
- 14 Freeman J. Emotionele aspecten van hoogbegaafdheid. Pag 268 t/m 284 in: Mönks FJ, Span P (red), see ref. 6. (*Emotional aspects of giftedness.*)
- 15 Corten FGP. In vier stappen naar leuk en zinvol werk. Mensa berichten, juni 2002. See www.werkenwaarde.nl (*About a strategy to help the gifted to improve one's career.*)
- 16 Alvarado N. De aanpassing van hoogbegaafde volwassenen . (*The adaptation of gifted adults'.*) Translated from: *Advanced Development Journal of Adult Giftedness* vol 1, jan 1989.
- 17 Geffen G van. Mensa-leden en de cultuurtypen van Harrison. See www.seba-interim.nl (*About the typology of cultures in organizations by Harrison.*)
- 18 Corten FGP. Een hoogbegaafde loopbaan. Mensa berichten, januari/februari 2002. See www.werkenwaarde.nl (*In this article mainly table 2 was presented to members of Mensa, the Netherlands. It received dozens of supportive and involved reactions.*)
- 19 Vries H de. Te veel mens, te weinig dier. Leefadviezen voor intelligente mensen. Amsterdam: Ambo, 1999. Page 30. (*Book with practical advices for gifted people.*)



► *Trzy grosze redaktora*

Drodzy Czytelnicy, Wasze ewentualne uwagi i własne doświadczenia związane z problemami poruszonymi w powyższym tekście ślijcie na adres jego współautorki: pani Noks Nauty (pierwsze to jej imię): info@noksnauta.nl lub **Timorstraat 31, 2612 EH Delft, 015 2125034**, (po angielsku, ew. po holendersku). Byłem przez nią o to bardzo proszony.

A myślę też sobie, że wymiana doświadczeń, porad w zakresie problemów związanych z naszą innością, jakich, jak wiem, niemało z nas doświadcza w swoich środowiskach, nie tylko w pracy, była by na tych łamach czymś ważnym i potrzebnym. Oczywiście, są to sprawy bardzo osobiste, więc ewentualni chętni do ich publikowania mają tu zapewnioną pełną anonimowość.

Propozycja - moja, problemy - nasze, decyzja - Wasza.

Redaktor ForuM, Piotr Ślusarek (Pieszko)

