

Valoración y seguimiento de talleres MENTORAC UMA. Grado de acuerdo entre el Equipo Técnico y el profesorado mentor.

Milagros Fernández-Molina*, Serafina Castro Zamudio**, Diego Tomé Merchán*** y M^a Dolores García Román*

*Departamento de Psicología Evolutiva y de la Educación. Facultad de Psicología. Universidad de Málaga. mfernandezm@uma.es

**Departamento de Personalidad y Tratamiento psicológico. Facultad de Psicología. Universidad de Málaga.

***Psicólogo.

RESUMEN

En MENTORAC UMA se realizaron 17 talleres de enriquecimiento desde febrero a junio de 2014, dirigidos a alumnado identificado con altas capacidades intelectuales, de entre 14 y 17 años, por parte de 16 profesores universitarios, que actuaron como mentores. Se diseñó el Cuestionario de Seguimiento de los talleres MENTORAC en versión Equipo Técnico y Mentor, compuesto por 7 dimensiones: actitudes socioemocionales-empatía, habilidades docentes comunicativas, habilidades docentes para la mediación del aprendizaje, habilidades para la administración de recursos, tiempo y espacio, estrategias para la evaluación, *mentoring skills*, y, por último, procesos de aprendizaje que se observan en los alumnos. El Cuestionario contemplaba una valoración general final. En este trabajo presentamos los resultados sobre el grado de acuerdo entre el Equipo Técnico y el Equipo Mentor. Se presentan y se discuten los resultados de algunas de estas dimensiones.

Palabras Clave: *Altas Capacidades, Profesorado Mentor universitario, Evaluación, Mentorías.*

Evaluation and monitoring of MENTORAC UMA workshops. Level of agree between Technical Team and Mentor Teacher.

In MENTORAC UMA program a 17 enrichment workshops were conducted from February to June 2014, aimed at identified students with high intellectual abilities, ages between 14 and 17 years old, instructed by 16 university professors, who acted as mentors. It is designed a MENTORAC Tracking questionnaire version workshops Equipment Technical and Mentor was designed, composed by 7 dimensions: socio-empathy attitudes, teaching communication skills, teaching skills for mediation of learning skills resource management, time and space, strategies evaluation, mentoring abilities, and finally, learning processes observed in students. The questionnaire looked at an end general valuation. On this report we would like to shows the results the Grade of agreement between the crew and the Team Mentor. The results of some of these dimensions are discussed.

Keywords: *High Intellectual Ability students, Mentor University Teacher, Assessment, Mentoring.*

La mentoría se suele definir como una relación personal fructífera entre una persona mayor experta y un alumno más joven con talento (Bisland, 2001), o como una relación dinámica compartida en la que valores, actitudes, pasiones y tradiciones se transmiten de una persona a otra y son internalizados con el objetivo final de transformar vidas (Boston, 1976). Se puede diferenciar entre mentorías de iguales, mentorías académicas y mentorías profesionales, en función de la edad, experiencia y relación entre los implicados. Así, la tutorización entre iguales se produce cuando alumnos veteranos trabajan con alumnos de nuevo ingreso, estudiantes de posdoctorado guían a doctorandos, o cuando profesores senior acompañan y ayudan a profesores noveles en los primeros momentos de su trayectoria laboral. En cambio, cuando un profesional de éxito informa, orienta y apoya a estudiantes interesados específicamente en su profesión, nos referimos a la mentoría profesional. Por último, las mentorías académicas son las que se producen entre profesorado, o estudiantes ya graduados, con estudiantes de Secundaria.

Las experiencias de mentorías que se han realizado a nivel internacional con alumnado con altas capacidades intelectuales (ACIs) han implicado diferentes tipos de relaciones. Así, estudiantes graduados de Secundaria han actuado como mentores de alumnos ACIs de Educación Primaria (Wright & Borland, 1992; Hebert & Speirs, 2000); estudiantes universitarios han ayudado a estudiantes ACIs de Secundaria (Grybek, 1997); profesorado universitario ha guiado como mentores a estudiantes graduados ACIs (Hebert & Olenchak, 2000) y, por último, profesorado universitario ha trabajado con estudiantes ACIs de Secundaria (Artiles et al., 2003; Fernández-Molina et al., 2013).

Torrance (1984) afirmó que las mentorías tenían un impacto significativo sobre la creatividad y sobre el rendimiento de los jóvenes ACIs, especialmente de aquellos con desventaja económica. Siegle & McCoach (2008) sostienen que existen elementos claros relacionados con el bajo rendimiento en ACIs y que las prácticas eficaces para luchar contra el fracaso académico son aquellas basadas en la orientación y la intervención instruccional, entre las que se citaría a las mentorías. Sin embargo, las mentorías ni siquiera se mencionan como una práctica educativa eficaz en la revisión de 675 estudios sobre estrategias instruccionales y programas educativos con ACIs realizada por Johnsen & Ryser (1996). En una revisión más reciente (Dai, Swanson & Cheng, 2011) se analizan 1234 estudios empíricos sobre ACIs. De los 334 artículos que trataban sobre las prácticas educativas, sólo el 2,4% (8 en total) eran artículos específicos sobre “mentorship”.

Wood (2010) estudia las buenas prácticas en la orientación escolar del alumnado ACIs. Los estudiantes que participaron en los seis mejores programas educativos analizados en su estudio, valoraron especialmente aspectos como “*conocer adultos con carreras en mi área de interés o relacionadas con mi talento*” y “*tener la oportunidad de hacer un curso más orientado a mis necesidades e intereses*”. Además, los alumnos participantes en los nueve programas de orientación vocacional con más éxito destacaron que ese programa les permitía: “*trabajar como aprendiz en un lugar que ayude a mi talento o centro de interés*”, “*tener un mentor en mi campo de interés o talento con el que pueda hablar*” y “*compartir con un profesional que esté trabajando en el tema en el que yo quiero trabajar*”.

Por tanto, las mentorías parecen especialmente positivas para alumnos ACIs porque son el mejor método para proporcionarles retos, exigirles rigor académico y persistencia en las tareas, madurar, explorar futuras carreras y oportunidades de éxito, aplicar conocimientos escolares y observar modelos de comportamiento o referentes de vida.

MENTORAC UMA es un programa de enriquecimiento, diseñado en una línea de investigación dirigida por la Dra. Fernández-Molina, y coordinado y evaluado por especialistas de Psicología y Educación (Equipo Técnico o ET), basado en el uso de mentorías académicas y profesionales, realizadas por investigadores y profesores doctores de la Universidad de Málaga (UMA) (Equipo Mentor o EM), dirigido a “alumnado con necesidades específicas de apoyo educativo por altas capacidades intelectuales” desde 3º ESO (Enseñanza Secundaria Obligatoria) en adelante. Nuestro origen está, por un lado en el Plan de Atención al Alumnado con NEAE (Necesidades específicas de apoyo educativo) por ACIs de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía (2011-2013), y, por otro lado, en los intereses y la motivación por las ACIs de un grupo de profesionales de la Educación y la Psicología.

Los mentores debían cumplir ciertos requisitos: tener dedicación estable en la UMA, desarrollar una actividad investigadora en activo de reconocida actualidad y tener competencia didáctica, experiencia en innovación docente y/o actividades de divulgación y transferencia I+D en el campo científico. El Equipo Mentor, formado por 16 profesores, se encarga del desarrollo y autoevaluación de las actividades de enriquecimiento, de preparar las instalaciones y recursos materiales para el desarrollo de las

actividades y de llevar a cabo las mentorías personales con el alumnado. El Equipo Técnico, se ocupa del diseño, desarrollo y evaluación del Programa, de la formación en altas capacidades y en mediación cognitiva del aprendizaje, de la coordinación de los mentores, de la relación con los institutos, colegios, orientadores, familias y alumnado participante y, por último, de la tramitación de solicitudes de financiación en convocatorias de I+D+I y mediante convenios con administraciones públicas y entidades privadas.

Los pilares o principios de trabajo de MENTORAC son éstos: a) La atención a los intereses de los/as chicos/as y sus necesidades educativas y psicológicas; a) la sensibilización y formación de los mentores universitarios, y su colaboración entusiasta, solidaria y altruista; c) la evaluación triangulada de nuestras actividades y el seguimiento continuo del proceso y de los resultados; d) la estrecha cooperación con los Orientadores de los IES (Institutos de Enseñanza Secundaria) y Equipos de Orientación Educativa y Equipos Especializados en ACIS, y con la Administración Educativa; e) la implicación de las familias.

El objetivo general de este trabajo es evaluar el funcionamiento de las actividades de la segunda edición de MENTORAC desarrolladas entre febrero y junio de 2014 mediante la valoración que hacen los mentores participantes y los componentes del Equipo Técnico que realizaban el seguimiento de cada taller. Para ello, nos planteamos obtener resultados sobre:

1) La valoración del Equipo Mentor de los talleres, especialmente en las dimensiones de empatía, comunicación, uso de los recursos y mediación del aprendizaje;

2) La valoración del Equipo Técnico de los talleres, especialmente en las dimensiones de empatía, comunicación, recursos y mediación del aprendizaje;

3) El grado de acuerdo entre el profesorado mentor y el Equipo Técnico en todas las dimensiones mencionadas.

MÉTODO

Participantes

El estudio se llevó a cabo con un total de 92 estudiantes con altas capacidades intelectuales de entre 14 y 17 años, desde 3º de la ESO a 2ª de Bachiller y Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) y Ciclos Formativos de Grado Superior (CFGS).

El 44% eran estudiantes de 3º ESO, el 21% estudiantes de 4ª ESO, el 22% de 1º Bachiller, el 10% de 2º Bachiller, el 1% de CFGM y no hay datos en el 2% restante. En el estudio han participado un total de 16 profesores mentores pertenecientes a distintos ámbitos del conocimiento de la Universidad de Málaga: Informática, Matemáticas, Química, Biología, Ciencias de la Comunicación y Física.

Instrumentos

Para llevar a cabo este estudio se elaboró un cuestionario para valorar distintas dimensiones referidas al desarrollo de los talleres, tanto desde el punto de vista del Equipo Técnico, como desde el del profesorado mentor. A través de este instrumento hemos pretendido comprobar si la figura del mentor atiende a tres tipos de necesidades en el alumnado: necesidades

emocionales, necesidades sociales y necesidades intelectuales referidas, estas últimas, a cómo aborda los conocimientos el mentor y a si estimula al estudiante intelectualmente con desafíos proporcionados que le supongan un crecimiento personal así como confort intelectual y emocional.

El instrumento contiene dos versiones: versión Equipo Técnico y versión Equipo Mentor, aunque con las mismas dimensiones y mismo número de ítems (Tabla 1). *El Cuestionario de seguimiento MENTORAC-versión Equipo Técnico y versión Equipo Mentor* (elaborado *ad hoc* por el Equipo Técnico) está compuesto por un total de 58 ítems, tipo Likert, correspondiente a 7 dimensiones: Actitudes socioemocionales: Empatía; habilidades docentes comunicativas; habilidades docentes para la mediación del aprendizaje; habilidades para la administración de recursos: tiempo, espacio; estrategias para la evaluación; *Mentoring Skills*; procesos de aprendizaje que se observan en el alumnado.

Tabla 1. Dimensiones, número y ejemplos de ítems del Cuestionario de Seguimiento MENTORAC

DIMENSIONES	ITEMS	EJEMPLOS DE ITEMS ET = equipo técnico EM= equipo Mentor
1. ACTITUDES SOCIOEMOCIONALES. EMPATIA	8 ítems.	Versión ET: <i>“Resulta accesible y receptivo a las expresiones de los alumnos”</i> Versión EM: <i>“Resultado accesible y receptivo a las expresiones de mis alumnos”</i>
2. HABILIDADES DOCENTES COMUNICATIVAS	7 ítems	Versión ET: <i>“Se preocupa por explicar los tecnicismos que deben ser usados en la sesión”</i> Versión EM: <i>“Me preocupo por explicar los tecnicismos que uso durante la sesión”</i>
3. HABILIDADES DOCENTES PARA LA MEDIACION DEL APRENDIZAJE	20 ítems	Versión ET: <i>“Al comienzo de la sesión realiza una explicación de lo que se va a abordar a lo largo de todo el taller”</i> Versión EM: <i>“Al comienzo de la sesión me preocupo por realizar una explicación de los que voy a abordar a lo largo del taller”</i>
4. HABILIDADES PARA LA ADMINISTRACION DE RECURSOS: TIEMPO, ESPACIO	9 ítems	Versión ET: <i>“Distribuye de forma proporcionada el tiempo dedicado a la teoría y a la práctica”</i> Versión EM: <i>“Distribuyo de forma proporcionada el tiempo dedicado a la teoría y a la práctica”</i>
5. ESTRATEGIAS PARA LA EVALUACION	6 ítems	Versión ET: <i>“Pregunta a los chicos si la actividad les ha supuesto un cambio de expectativas o les ha abierto nuevas ideas”</i> Versión EM: <i>“Pregunto a los chicos si la actividad les ha supuesto un cambio de expectativas o les ha abierto nuevas ideas”</i>
6. MENTORING SKILLS	3 ítems	Versión ET: <i>“Facilita a los alumnos sus datos de contacto (mail, tlf) y les anima a contactarle para resolver dudas, buscar información, etc.”</i> Versión EM: <i>“Facilito a los alumnos mis datos de contacto (mail, tlf) y les animo a contactar conmigo para resolver dudas, buscar información, etc.”</i>
7. PROCESOS DE APRENDIZAJE QUE SE OBSERVAN EN EL ALUMNADO	5 ítems	Versión ET: <i>“Ideas propias: el alumno establece conexiones entre las teorías y conceptos del taller con las suyas propias”</i> Versión EM: <i>“Ideas propias: el alumno establece conexiones entre las teorías y conceptos del taller con las suyas propias”</i>

Además, al finalizar cada taller recogimos una valoración global en la que se evaluaba de manera general los siguientes aspectos: pertinencia del taller, interés del taller para el alumnado asistente, profundidad de los contenidos abordados, fuentes utilizadas durante el taller y, por último, espacios en los que se desarrolló la actividad. La escala utilizaba iba del 1 al 4, siendo 1: Deficiente o malo y 4 Muy bueno o excelente.

Procedimiento

En todo momento, el Equipo Técnico reflexionó acerca de que era necesaria la colaboración de la Red de Orientación y la Delegación Territorial de Educación de Málaga en una relación de compromiso y ser considerada la experiencia como parte de sus tareas. Para ello, mantuvimos reuniones que dieron sus frutos fundamentalmente para la captación del alumnado a través de la Red de Orientación de Málaga y provincia en centros que imparten Secundaria y/o Bachillerato y/o Ciclos Formativos que se encargó de difundir el Programa MENTORAC-UMA entre su alumnado, identificado con altas capacidades intelectuales en cualquiera de sus perfiles, y su familia o tutores legales.

Con el alumnado que quiso participar en el programa, el orientador/a tuvo que seguir un protocolo que consistió en:

a. Cumplimentar un cuestionario que nos permitiera comprobar el perfil aptitudinal y de intereses del alumnado.

b. Proporcionar a las familias un documento de consentimiento y autorización que debían cumplimentar y firmar para que sus hijos/as tuvieran acceso al programa.

c. emitir la información al Equipo Técnico.

Una vez recibidos los cuestionarios, el Equipo Técnico se encargó de estudiar los intereses manifiestos del alumnado, analizando la información que cada alumno/a había marcado, de esta forma se tenía más información que nos permitía buscar y captar al profesorado mentor y también orientar al mentor sobre la oferta de talleres que podrían estar más relacionados con los intereses expresados por los estudiantes. De igual modo, el Equipo Técnico se encargó de formar al profesorado mentor sobre las características y mitos en torno a las ACIS así como en mediación cognitiva y metodología para que los talleres fueran del máximo interés y aprovechamiento para el alumnado.

Para la distribución y asistencia del alumnado a los talleres, se tuvo en cuenta el orden de preferencia y/o interés que manifestó en libre elección y el número máximo de asistentes que admitía cada mentor. De esta forma, se estableció una media de asistencia por taller de 15 alumnos para el buen desarrollo de la actividad que en ocasiones se impartía en los laboratorios de algunas de las facultades de la Universidad de Málaga.

En cada taller asistió un miembro del Equipo Técnico quién se encargó de valorar el desarrollo de lo que en él aconteció con la cumplimentación del cuestionario de seguimiento “versión Equipo Técnico”. Del mismo modo, el profesorado mentor debía hacer lo propio con el cuestionario de seguimiento “versión Mentor”, tras la finalización del taller. El Equipo Técnico también proporcionó al alumnado un cuestionario de valoración referido al taller realizado, que cumplimentaban tras finalizar

el mismo, aunque estos datos no se presentan en este estudio.

Análisis de datos

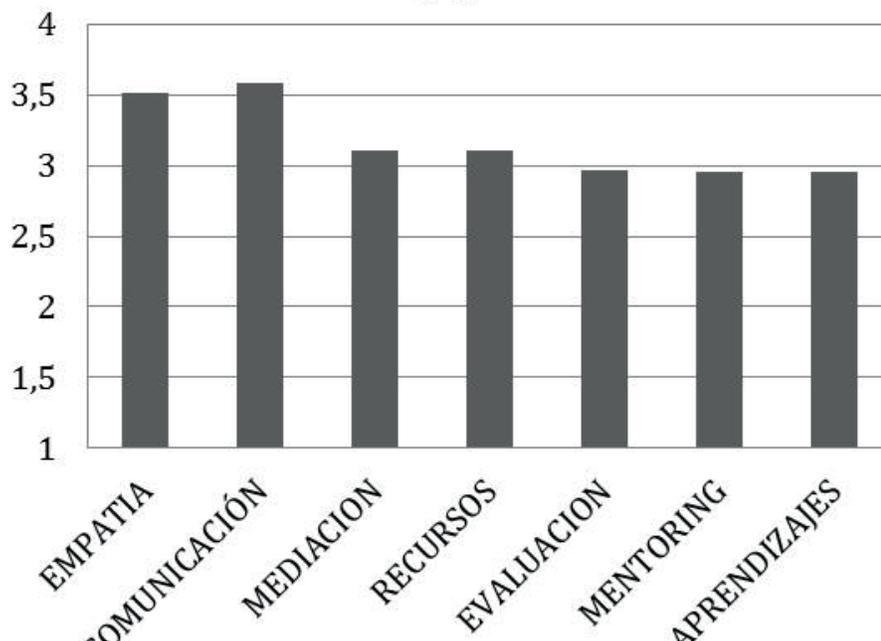
Para analizar el grado de acuerdo entre el Equipo Técnico y el Equipo Mentor, se ha utilizado el programa SPSS en su versión 22. Se realizaron análisis de recuento de frecuencias y cálculo de estadísticos descriptivos (media, desviación típica, mínimos y máximos). Asimismo, se utilizó la prueba Wilcoxon de contraste de medias para calcular el grado de acuerdo en las dimensiones analizadas.

RESULTADOS

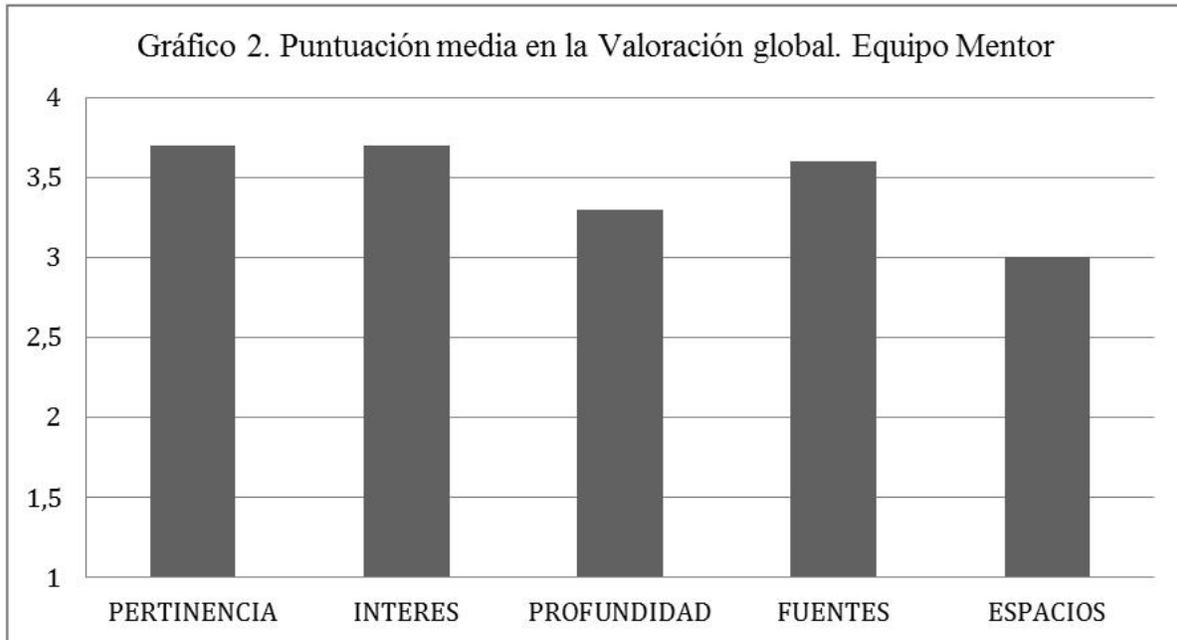
En total se han evaluado 17 talleres y se han recogido 23 cuestionarios correctamente rellenos, ocho procedentes de profesores mentores y 15 procedentes del ET. Asimismo, han sido seis los talleres de los que tenemos datos de ambas partes porque los cuestionarios fueron devueltos correctamente cumplimentados tanto por el técnico observador como por el mentor que los desarrollaba.

Del total de cuestionarios cumplimentados por el profesorado mentor (n=8), la puntuación media obtenida en cada una de las dimensiones ha sido muy alta (Gráfico 1).

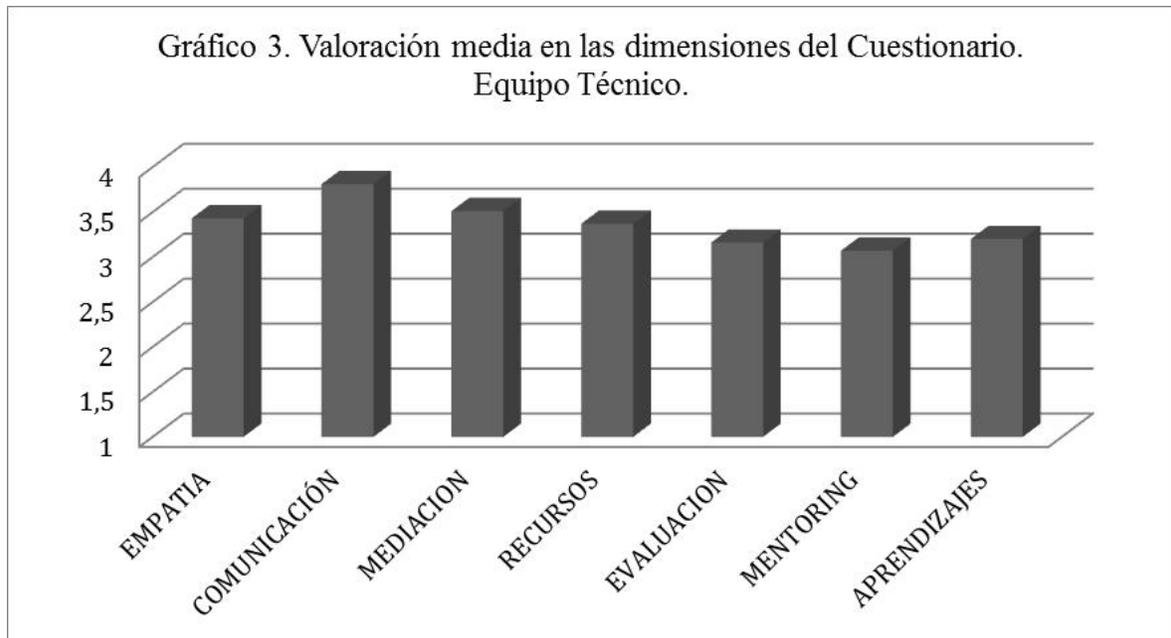
Gráfico 1. Valoración media en las dimensiones del Cuestionario.
Equipo Mentor



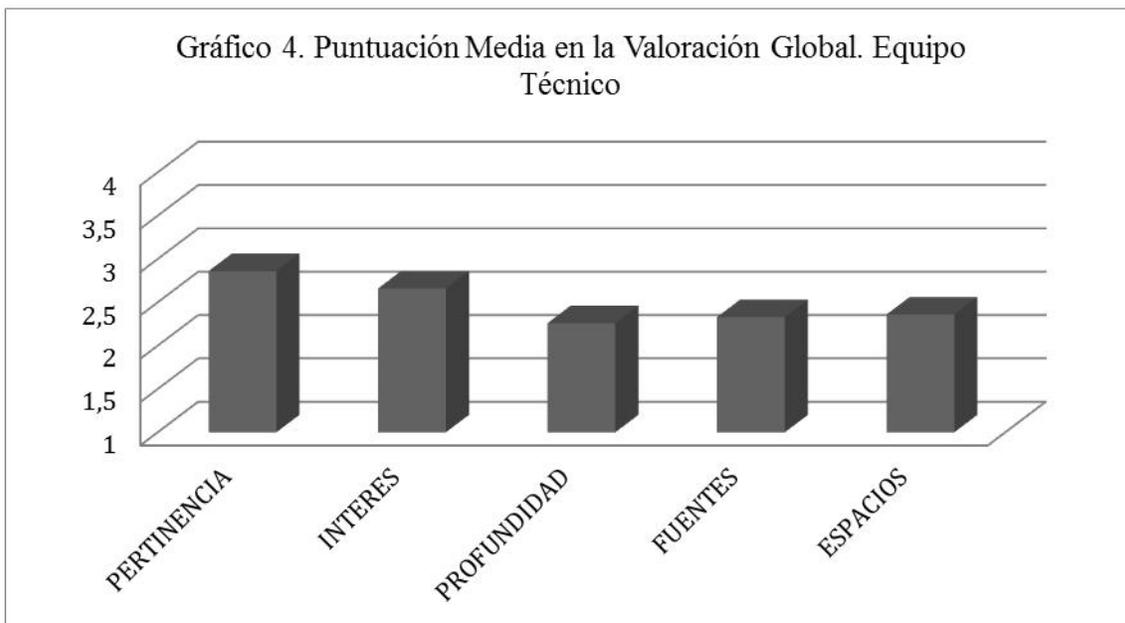
De igual modo, la puntuación media dada por el profesorado mentor en la valoración global de su taller (pertinencia, interés, profundidad, fuentes y espacio), también ha sido muy alta (Gráfico 2).



Del total de cuestionarios cada una de las dimensiones, ha sido muy alta cumplimentados por el Equipo Técnico (Gráfico 3). (n=15), la puntuación media obtenida en



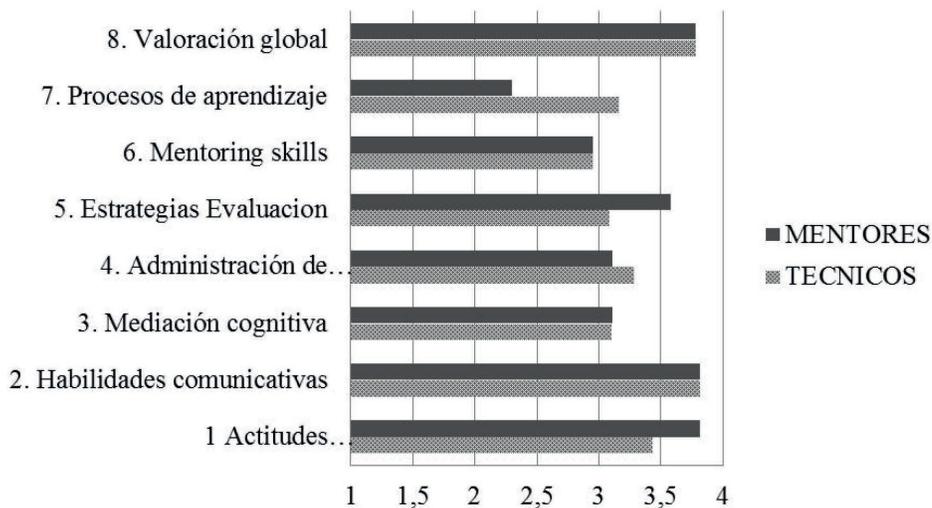
De igual modo, la puntuación dada por el Equipo Técnico en la dimensión global (pertinencia, interés, profundidad, fuentes y espacio), ha estado por encima de la media (Gráfico 4).



Si comparamos la valoración dada a los talleres por parte del ET y el EM, hay bastante coincidencia en todas las dimensiones, fundamentalmente en habilidades docentes comunicativas, mediación cognitiva del aprendizaje, administración de recursos, *mentoring skills*, así como en la valoración

global. En cambio, en otras dimensiones, como actitudes socioemocionales y empatía, estrategias para la evaluación y procesos de aprendizaje que se observa en el alumnado, la valoración que ha hecho cada equipo ha sido diferente (Gráfico 5).

Gráfico 5. Dimensiones del Cuestionario de valoración 2013-2014. Puntuación media



Se ha utilizado la prueba Wilcoxon de contraste de medias, que es una prueba no paramétrica de muestras relacionadas, para ver el grado de acuerdo en cada taller, entre cada miembro del ET y cada Mentor responsable del mismo, en las distintas dimensiones del Cuestionario y también en la valoración global. El grado de acuerdo ha sido del 100%

en las dimensiones: habilidades docentes comunicativas, *mentoring skills* y en la valoración global. Tan sólo se han encontrado diferencias estadísticamente significativas en la dimensión actitudes socioemocionales y empatía, dando los mentores una puntuación media significativamente más alta que el equipo técnico (Tabla 2).

Tabla 2. Resultados del contraste de medias entre las dimensiones analizadas.

	*DIM1ET- DIM1M	DIM2ET- DIM2M	DIM3ET- DIM3M	DIM4ET- DIM4M	DIM5ET- DIM5M	DIM6ET- DIM6M	DIM7ET- DIM7M	VG VG
Z	-							
	2,983	,000	0,308	0,983	1,810	,000	1,086	,000
Sig.asin (bil.)	0							
	,003	,000	,758	,326	,070	,000	,277	,000

*DIM= Cada una de las dimensiones del cuestionario; ET= Equipo Técnico; M=Mentor; VG= Dimensión del cuestionario: Valoración general. DIM1ET= Valoración Media dada por el Equipo Técnico a la dimensión 1 del Cuestionario, etc. DIM1M= Valoración Media dada por el mentor a la dimensión 1 del Cuestionario, etc.

DISCUSIÓN

Según los objetivos que llevaron al desarrollo de nuestro programa de mentorazgo y las dimensiones valoradas, hemos constatado lo siguiente. En primer lugar, la valoración de los programas de mentorías es imprescindible para conocer la eficacia de las medidas que se diseñan y desarrollan. En segundo lugar, existe una valoración alta por parte del profesorado mentor y Equipo Técnico en todas las dimensiones evaluadas. En tercer lugar observamos un elevado grado de acuerdo entre el profesorado mentor y el ET en: habilidades docentes comunicativas, *mentoring skills* y valoración global, aunque existe discrepancia en la dimensión empatía por parte del Equipo Técnico. Este resultado puede ser interpretado utilizando dos

puntos de vista. Por un lado, la formación y especialización de los psicólogos y psicólogas integrantes del Equipo Técnico para percibir y valorar gestos con significado socioemocional y la propia posición de observadores de los talleres, puede influirles cuando están registrando y valorando las conductas verbales y no verbales de los mentores hacia los alumnos. Por otro lado, es posible que los mentores o se consideren a sí mismos como un profesor universitario responsivo y accesible, o bien se perciban especialmente comunicativos y empáticos con este alumnado en especial, lo que hace posible una mayor facilidad para atender a los elementos de la relación personal que se puede establecer entre mentor y alumnos.

Todas las dimensiones valoradas nos llevan a concluir la enorme bondad del

programa que promociona condiciones para el beneficio del alumnado, las familias, profesorado Mentor, la universidad y la sociedad en su conjunto. Con esta iniciativa hemos pretendido ayudar a la consolidación del talento del alumnado participante en los diferentes talleres, dotándole de herramientas de trabajo, asesoramiento experto a través del profesorado mentor de reconocida y exitosa trayectoria universitaria que ha contribuido al aumento de la motivación académica y a crear una red de contactos entre el propio alumnado y con el profesorado universitario. En general, el Programa ha servido como una actividad de enriquecimiento para mejorar y potenciar las competencias personales y académicas del alumnado como: la autoconfianza, las habilidades de comunicación, la consecución de logros, el intercambio de experiencias y el discernimiento de las distintas áreas de conocimiento que se imparten en nuestra universidad.

Las posibles mejoras que podrían abordarse en sucesivas ediciones del programa deberán ir dirigidas a aumentar la tasa de devolución de los cuestionarios, atender la opinión de los estudiantes, cruzando estos datos con la valoración realizada por el alumnado asistente a los talleres, incorporar otras metodologías de evaluación como la observación sistemática mediante categorías de análisis, y, por último, aumentar a más de una las sesiones de cada taller.

REFERENCIAS

Artiles, C., Jiménez, J., Rodríguez, C. y Díaz, G. (2003). *Las mentorías universitarias con el alumnado de altas capacidades intelectuales*. Comunicación personal no publicada.

Bisland, A. (2001). *Mentoring: an educational alternative for gifted students*.

Gifted Child Today Magazine, 1, 1-8.

Boston, B. (1976). *The Sorcerer's apprentice: a case study in the role of the mentor*. Reston, VA: ERIC Clearinghouse on Handicapped and Gifted Children/The Council for Exceptional Children.

Dai, D., Swanson, J. & Cheng, H. (2011). State of research on giftedness and gifted education: A survey of empirical studies published during 198-2010 (april). *Gifted Child Quarterly, 55* (2), 126-138.

Fernández-Molina, M. et al., (2013). Atención al alumnado con Altas Capacidades Intelectuales: Programa Mentorac. En C.P. Díaz Pérez y J. Ginés (2013). *Educación y orientación en momentos de cambio. Buenas prácticas educativas y orientadoras*. Actas del Congreso de Orientadores, 76-83. Granada.

Grybek, D. D. (1997). Mentoring the gifted and talented. *Preventing School Failure, 41*(3), 115-118.

Hebert, Th. & Olenchak, R. (2000). Mentors of gifted underachieving males: developing potential and realizing promise. *Gifted Child Quarterly, 44*(3), 196-207.

Hebert, Th. & Speirs, K. (2000). University mentors in the elementary classroom: supporting the intellectual, motivational, and emotional needs of High-Ability students. *Journal for the Education of the gifted, 24*, 122-148.

Johnsen, S. & Ryser, G. (1996). An overview of effective practices with gifted students in General-Education settings. *Journal for the Education of the Gifted, 1*(4), 379-404.

Siegle, D. & McCoach, B. (2008). Issues related to the underachievement of gifted students. En J. VanTassel-Baska, *Leading change in gifted education*, 150-172. London: Prufrock Press.

Torrance, E. P. (1984). *Mentor relationships: How they aid creative achievement, endure change and die*. New York: Bearly Limited.

Wood, S. (2010) Best practices in counseling the gifted in schools: what's really happening? *Gifted Child Quarterly*, 54(1), 42-58.

Wright, L., & Borland, J. H. (1992). A special friend: Adolescent mentors for young, economically disadvantaged, potentially gifted students. *Roeper Review*, 14, 124-129.