

Jak wspierać orientację zawodową uczniów zdolnych?

Wprowadzenie

Ponadprzeciętny zróżnicowany potencjał uczniów zdolnych stanowi wyzwanie dla edukacji, w tym dla coraz bardziej istotnego jej komponentu – kształtowania orientacji zawodowej (Knopik, 2022). Naturalna chronologia zdarzeń życiowych wskazuje na etap pracy i aktywności zawodowej jako następstwo wieloletniego procesu kształcenia i warto byłoby jak najtrafniej te okresy ze sobą powiązać (tak, aby edukacja faktycznie przygotowywała do wejścia na rynek pracy i całożyciowego uczenia). Z pewnością w przypadku uczniów o wielokierunkowych uzdolnieniach i towarzyszących im szerokich, interdyscyplinarnych zainteresowaniach trudno jest w sposób jednoznaczny określić ścieżkę rozwoju edukacyjno-zawodowego, ale wskazane jest zidentyfikowanie dominujących zasobów intrapersonalnych (rozpoznanie ich) i podjęcie próby ich syntezy w akcie decyzyjnym (dotyczącym np. wyboru szkoły ponadpodstawowej i profilu, czy kierunku studiów, por. Chen i Wong, 2013).

Uczniowie zdolni (a właściwie „uczniowie z ponadprzeciętnym potencjałem poznawczym”) stanowią ok. 16-18% populacji uczniów (Limont, 2011), co czyni ich frekwencyjnie najliczniejszą grupą uczniów z indywidualnymi potrzebami edukacyjnymi (w modelu medycznym używa się terminu „specjalne potrzeby edukacyjne”, por. Domagała-Zyśk, Knopik, Oszwa, 2017). Nie są to jednak uniwersalne potrzeby, a próby typowania takich specyficznych dla tej grupy uczniów trudności generują ryzyko stereotypizacji (por. Ledzińska, 2008). Coraz częściej mówi się o uczniach podwójnie wyjątkowych – *twice exceptional children* (Knopik, 2018), a więc takich u których ponadprzeciętne zdolności poznawcze współwystępują z deficytami o charakterze parcjalnym lub całościowymi zaburzeniami rozwoju (wybitnie uzdolniony matematycznie autystyk lub bardzo uzdolniony artystycznie uczeń z dyskalkulią, por. Foley-Nicpon, Assouline, Colangelo, 2013). Warto podkreślić, że samo określenie „podwójnej wyjątkowości” jest efektem zmiany podejścia w diagnozie psychopedagogicznej: zamiast koncentracji na deficytach pojawia się zrównoważona i kompleksowa ocena funkcjonalna odnosząca się również do mocnych stron ucznia (Domagała-Zyśk, Knopik, Oszwa, 2017). Pociąga to za sobą oddziaływania edukacyjno-specjalistyczne, które w większym stopniu powinny być związane ze wzmacnianiem zasobów niż kompensowaniem deficytów (Gagné, 2004). Warto potraktować tę rekomendację jako ogólną wskazówkę dla doradztwa zawodowego: skupmy się na rozwijaniu i wykorzystywaniu mocnych stron ucznia, w mniejszym zaś stopniu koncentrujemy się na dążeniu do osiągnięcia u wszystkich standardu funkcjonowania opartego głównie na statystycznej, rozwojowej i społecznej (oczekiwania, skrypty, trendy) normie. W tym podejściu następuje przejście od paradygmatu terapeutyczno-kompensacyjnego (model medyczny zafiksowany na „naprawianiu”

deficytów) do paradygmatu rozwijająco-wspierającego (model biopsychospołeczny – odnoszący się zarówno do zasobów indywidualnych, jak i katalizatorów lub inhibitorów środowiskowych).

Doradztwo dla uczniów zdolnych – podstawy teoretyczne

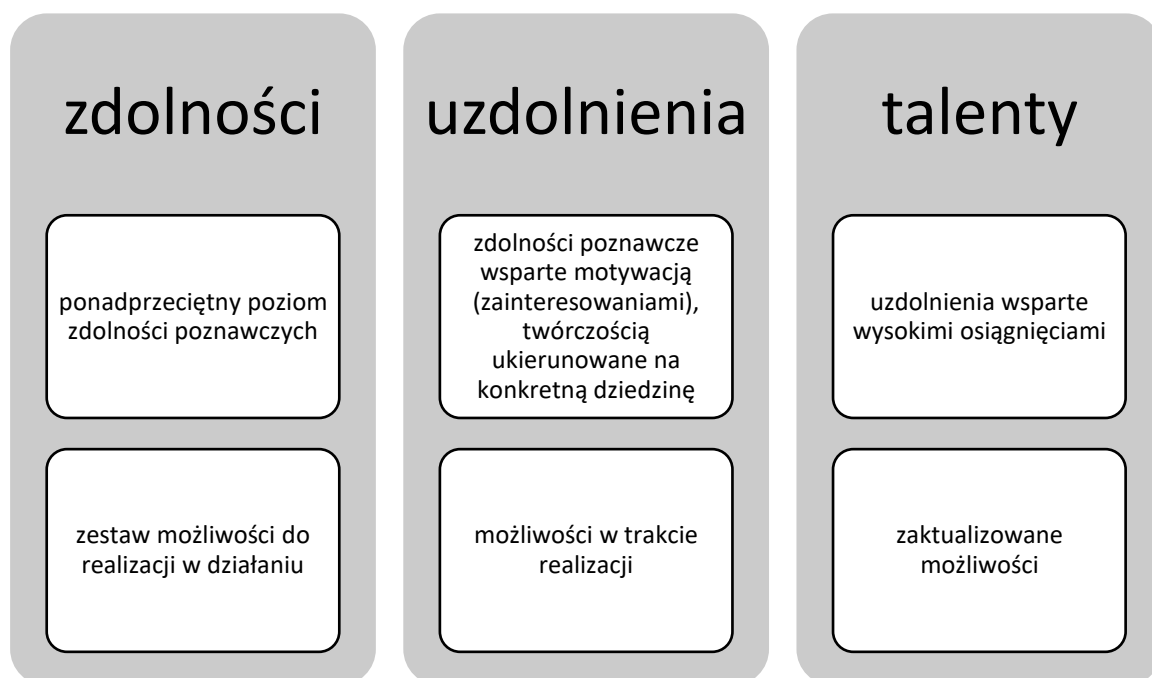
W doradztwie zawodowym w stosunku do grupy uczniów zdolnych używa się (świadomie lub nieświadomie – bez rozeznania w dystynkcjach semantycznych) co najmniej trzech określeń:

- 1) uczeń zdolny lub uczeń z ponadprzeciętnym potencjałem poznawczym – uczeń z wysokim poziomem inteligencji identyfikowanej za pomocą wystandaryzowanych testów IQ (np. test WISC, IDS lub CFT); inteligencja stanowi zestaw zasobów intelektualnych ucznia wykorzystywanych w procesie uczenia się (rozumianym jako nabywanie doświadczeń), z których może, ale nie musi korzystać w codziennym funkcjonowaniu (jest to zbiór możliwości do wykorzystania – instrumentów do zagospodarowania bez pewności ich faktycznego użycia w praktyce),
- 2) uczeń uzdolniony – uczeń, u którego ogólne zdolności poznawcze dzięki motywacji i twórczości (rozumianej zarówno jako postawa życiowa, jak i typ myślenia), a także sprzyjającym czynnikom środowiskowym (np. klimat szkolny, stymulująca postawa rodziców, pozytywna gripa odniesienia) mogą być wykorzystane do rozwiązywania problemów w konkretnej dziedzinie (obszarze), np. matematyce, sporcie, grafice;
- 3) uczeń utalentowany – uczeń, który sukcesywnie rozwija swoje uzdolnienia i dzięki ciężkiej pracy oraz umiejętności radzenia sobie z doświadczanymi porażkami (a także sukcesami) generuje wysokie osiągnięcia.

Te trzy terminy nie powinny być traktowane synonimicznie, gdyż w rzeczywistości wskazują na różne etapy w rozwoju ucznia zdolnego (rys. 1), a sam proces transformacji zdolności w talenty jest w zasadzie sprawdzianem efektywności wsparcia kierowanego do zdolnych (por. Gagné, 2004). W związku z tym inne są również zadania nauczycieli i specjalistów (w tym doradców zawodowych) na poszczególnych etapach tej ścieżki.

W etapie pierwszym istotne jest rozpoznanie ponadprzeciętnych zdolności poznawczych (o czym może świadczyć np. szybkie tempo uczenia się, uważność, bardzo dobrze rozwinięte zdolności językowe, ciekawość poznawcza, wiedza wykraczająca poza standard rozwojowy) i powiązanie ich z zainteresowaniami ucznia tak, aby ukierunkować jego rozwój na jedną lub kilka dyscyplin (tematów). Etap drugi zakłada wypracowanie synergii między trzema komponentami uzdolnień, tj. inteligencji, twórczości i motywacji (Renzulli, 1986), Uczeń powinien zadbać o zrównoważony rozwój w tych trzech obszarach, a doradca wspiera go w takim doborze aktywności, który pozwoli połączyć te różnorodne cele (jednoczesne rozwijanie inteligencji, wspieranie pasji oraz trening myślenia twórczego). Chodzi o

to, aby dość powszechne zafiksowanie na stymulowaniu rozwoju poznawczego nie zredukowało działań w pozostałych obszarach. W ostatnim etapie kluczowe jest precyzyjne definiowanie celów dalszego rozwoju (adekwatne do możliwości ucznia) i specjalizacja. Ważnym zadaniem doradcy jest wspieranie aktywności, które pozwolą utalentowanemu uczniowi wypracować zasoby odpornościowe: radzenie sobie z porażką, ponoszenie ryzyka poznawczego, komunikowanie się z innymi celem pozyskania sojuszników dla wygenerowanych pomysłów, odpowiedzialne równoważenie obowiązków z odpoczynkiem. W związku z tym, że efektywny rozwój talentów wymaga od ucznia umiejętnego zarządzania własnymi zasobami (np. zainteresowaniami lub deklaracjami udziału w konkursach/olimpiadach) pomoc doradcy potrzebna jest również w zakresie kształtowania samowiedzy i samooceny.



ETAPOWY ROZWÓJ ZDOLNOŚCI W CYKLU EDUKACJI

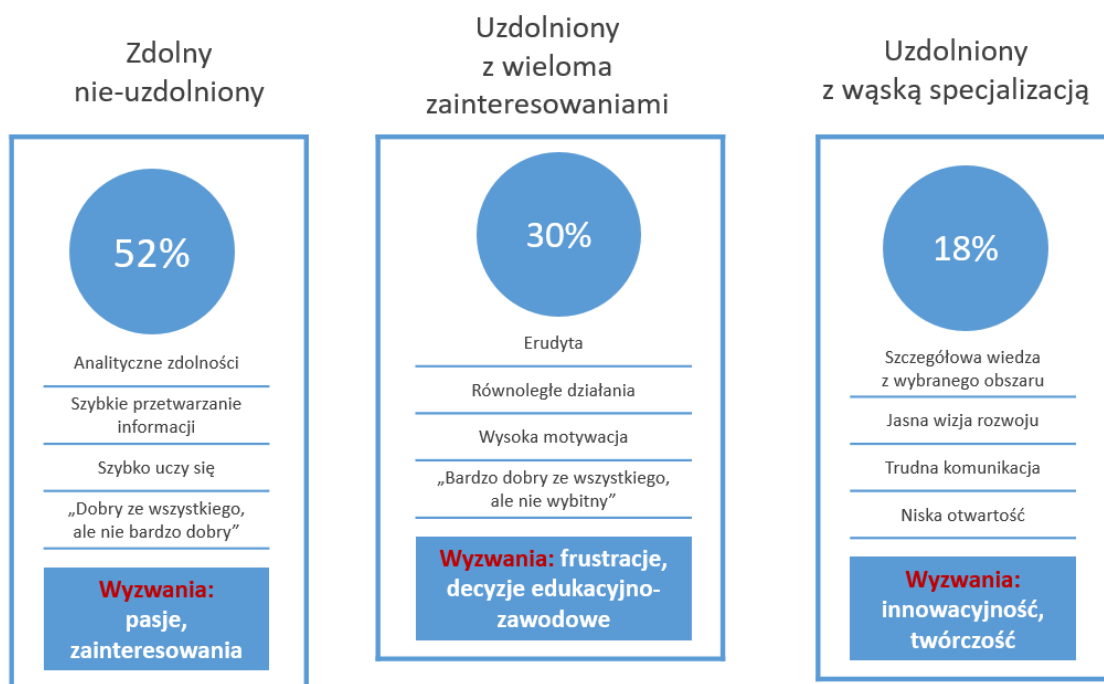
Rys. 1. Ścieżka rozwoju ucznia zdolnego: od zdolności do talentów (opracowanie własne)

Brak wsparcia na każdym z tych etapów może w istotny sposób hamować rozwój ucznia zdolnego. Analiza wyników badań przeprowadzonych wśród 134 uczniów zdolnych w wieku 15-17 lat z użyciem hierarchicznej analizy skupień (Knopik, 2022) pozwoliła zidentyfikować trzy typy uczniów zdolnych, z których dominującą grupą są uczniowie z wysokim tempem poznawczym, ale niewykorzystujący

swoich zasobów w żadnej konkretnej dziedzinie. Można określić ich jako tych, którzy dysponują odpowiednimi możliwościami intelektualnymi, ale brakuje im innych zasobów własnych i środowiskowych uruchamiających proces aktualizacji potencjału („Z faktu posiadania wielu książek nie wynika ich znajomość”).

Kolejne 30% uczniów to ci, którzy są uzdolnieni (w konkretnym obszarze), ale jednocześnie przejawiają wiele, często różnorodnych zainteresowań. Poświęcają się licznym aktywnościom, rozwijają postawę twórczą i wzbogacają wiedzę ogólną (erudycyjną), ale także blokują specjalizację w jednym obszarze. Najczęściej w opinii rodziców i nauczycieli w stosunku do tych uczniów pojawiała się etykieta: „Bardzo dobry ze wszystkiego, ale nie wybitny”. Uczniowie z tej grupy wskazywali na trudności w wyborze dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej, lęk związany z koniecznością podejmowania decyzji, działania o charakterze prokrastynacyjnym („Staram się odłożyć te decyzje na potem, może coś się wyklaruje”, „To jeszcze nie jest dobry czas na takie decyzje”, „Póki mam siły zajmuję się wszystkim, a potem się okaże”).

Ostatnia grupa (tylko 18% badanych) to uczniowie uzdolnieni z wąską specjalizacją. Posiadają jasną wizję rozwoju i wiedzą, w jaki sposób korzystać ze swoich zasobów. Przejawiają jednak trudności w zakresie podejmowania tematów niezwiązanych bezpośrednio z ich zainteresowaniami, co może ograniczać ich myślenie twórcze i innowacyjność (bardzo wąska specjalizacja jest barierą myślenia twórczego, por. Nęcka, 2011). Jednocześnie stopień zagłębienia się w jednym temacie może tak bardzo zdominować ich życie, że nie potrafią się odnaleźć w innych rodzajach aktywności (ryzyko pracoholizmu i alienacji).



Rys. 2. Typologizacja uczniów zdolnych (opracowanie własne)

W pracy z uczniami zdolnymi doradca musi również uwzględnić specyficzne problemy o charakterze endo- (związany z wewnętrzną strukturą osobowości), jak i egzogennym (czynniki zewnętrzne, por. Sękowski, 2001):

- **Wielość zainteresowań** - uczniowie zdolni równolegle eksplorują kilka dyscyplin i tematów, co na pewnym etapie staje się zbyt obciążające (i ostatecznie hamuje rozwój i rodzi wysokie ryzyko wypalenia emocjonalnego i poznawczego).
- **Ograniczenia w zakresie samowiedzy i samooceny** - uczniowie zdolni nie dysponują odpowiednim poziomem samowiedzy, który pozwoliłby im podejmować działania zgodne z ich predyspozycjami (Knopik, 2022).
- **Cele nieadekwatne do możliwości (zbyt ambitne – zbyt łatwe)** - niski poziom samowiedzy, wysokie naciski i oczekiwania zewnętrzne mogą powodować, że uczniowie zdolni wyznaczają sobie cele niezgodne z posiadany potencjałem.
- **Zbyt wysoka aprobatą społeczną** - dążenie do uzyskania akceptacji ze strony otoczenia może rozproszyć działania uczniów zdolnych (w sytuacji chęci spełnienia oczekiwań kilku nauczycieli) lub pozbawić je związków z autonomicznymi wyborami.
- **Perfekcjonizm – wyczerpanie** - uczniowie zdolni mają problemy z finalizacją podejmowanych aktywności głównie ze względu na wysokie standardy jakości, jakie stosują przy ocenie własnych wytworów.
- **Wiele aktywności – ryzyko powierzchowności/namiastkowości** - zajmowanie się wieloma aktywnościami jednocześnie rodzi ryzyko zbyt powierzchownego, niedającego szansy na specjalizację, podejścia.

Doradztwo zawodowe dla zdolnych – znaczenie edukacyjne i pozaedukacyjne (życiowe)

Rozporządzenie MEN w sprawie doradztwa zawodowego z dnia 16.08.2018 r. wskazuje szczegółowe treści, jakie powinny zostać zrealizowane w ramach zajęć z zakresu preorientacji (wychowanie przedszkolne) i orientacji zawodowej (klasy I-VI szkoły podstawowej) oraz doradztwa zawodowego (klasy VII i VIII, szkoły ponadpodstawowe). Odnoszą się one do:

1. **Poznawania własnych zasobów**, m.in.: *zainteresowań, zdolności i uzdolnień, mocnych i słabych stron jako potencjalnych obszarów do rozwoju, ograniczeń, kompetencji (wiedzy, umiejętności i postaw), wartości, predyspozycji zawodowych, stanu zdrowia.*

2. **Świata zawodów i rynku pracy**, m.in.: poznawanie zawodów, wyszukiwanie i przetwarzanie informacji o zawodach i rynku pracy, umiejętność poruszania się po nim, poszukiwanie i utrzymanie pracy.
3. **Rynku edukacyjnego i uczenia się przez całe życie**, m.in.: znajomość systemu edukacji i innych form uczenia się, wyszukiwanie i przetwarzanie informacji o formach i placówkach kształcenia, uczenie się przez całe życie.
4. **Planowania własnego rozwoju i podejmowania decyzji edukacyjno-zawodowych**, m.in.: planowanie ścieżki edukacyjnej i zawodowej z przygotowaniem do zdobywania doświadczenia zawodowego i refleksji nad nim, podejmowanie i zmiany decyzji dotyczących edukacji i pracy, korzystanie z całonocnego poradnictwa kariery.

(źródło: www.doradztwo.ore.edu.pl).

Tak pojmowane doradztwo zawodowe uwzględnia jako obligatoryjny etap rozpoznania swoich zasobów, który w przypadku uczniów zdolnych, ma kluczowe znaczenie w opracowaniu odpowiednich instrumentów wsparcia po to, aby ograniczyć liczbę osób, które nie zaktualizowały w toku edukacji swojego potencjału (por. Dyrda, 2000; Kerr, Sodano, 2003). Jednocześnie treści z pozostałych trzech obszarów pozwalają ukierunkować proces rozwijania zasobów uczniów na dystalne cele życiowe związane z karierą zawodową, ale także (a może przede wszystkim) na świadome kształtowanie własnego dobrostanu. Doradztwo zawodowe stwarza okazję do zadania sobie pytania o sens rozwijania posiadanych zdolności (po co?) i możliwość ich wykorzystania w kształtowaniu przez ucznia satysfakcjonującego życia. Jest to bardzo ważny aspekt, o którym w toku standardowych działań podejmowanych przez uczniów zdolnych, takich jak: konkursy, olimpiady, festiwale, obozy naukowe, bardzo często zapomina się.

Świadczą o tym wyniki badań przeprowadzonych przez mnie w latach 2019-2021 na próbie 660 uczniów zdolnych (kryterium: nominacje nauczycielskie odnoszące się do trzech obszarów: sfera poznawcza, motywacja i twórczość) w wieku 14-15 lat dotyczące najczęściej doświadczanych przez nich trudności w zakresie rozwijania posiadanego potencjału. Głównym problemem jest niskie wsparcie ze strony nauczycieli. Zdolni uczniowie uważają, że postawa nauczycieli oparta jest na przekonaniu, że nie potrzebują oni specjalnej pomocy, gdyż sami są w stanie sobie poradzić. Odpowiedzi uzyskane od uczniów zdolnych identyfikują przestrzenie pomocy psychologiczno-pedagogicznej, które mogłyby zostać uwzględnione przez doradztwo zawodowe (tabela 1). Jednocześnie sami uczniowie nie wiedzą, po co mają się rozwijać, co może wskazywać na niski poziom kontroli nad podejmowanymi działaniami (działanie w obszarach wskazanych przez rodziców/ nauczycieli bez wystarczającej pracy w obszarze samodzielnego decydowania przez ucznia).

Tabela 1. Najczęściej doświadczane trudności przez uczniów zdolnych

| Trudność* | % |
|---|----|
| Niskie wsparcie ze strony nauczycieli/Przekonanie, że „sam sobie poradzę” | 32 |
| Brak ekspertów z interesujących mnie przedmiotów | 30 |
| Brak jasności, po co mam się rozwijać | 26 |
| Niski związek tego, co robię z prawdziwym życiem. | 22 |
| Zbyt wiele zainteresowań/uzdolnień, problem z ukierunkowaniem swojego rozwoju | 20 |
| Zbyt duże (różne) oczekiwania otoczenia | 18 |
| Niski poziom relacji z rówieśnikami | 18 |
| Słabe wyposażenie szkoły | 16 |
| Niepewność czasów/Nie wiadomo, co się będzie w przyszłości opłacało | 8 |
| Brak osób, których można by się poradzić, co robić dalej | 8 |

* Uwzględniono trudności z najwyższą liczbą wskazań (typologizacja na podstawie swobodnych wypowiedzi badanych); każdy badany mógł wskazać od 1 do 3 trudności, stąd suma wskazań przekracza 100%

Źródło: badania własne.

Trzeba jednak pamiętać, że warunkami skutecznego wdrażania doradztwa zawodowego dla uczniów zdolnych są:

- a) trafna i rzetelna identyfikacja zdolności i uzdolnień uczniów oparta na testach psychometrycznych, obserwacjach podłużnych oraz innych metodach popartych dowodami (*evidence-based methods*) – warto w tym kontekście wykorzystać model oceny funkcjonalnej (Papuda-Dolińska, Knopik, Krasowicz-Kupis, Wiejak, 2023);
- b) powiązanie wyników diagnozy z działaniami wspierającymi (aktualnie diagnoza w ramach doradztwa ma charakter jednorazowego spotkania, które zazwyczaj nie przekłada się na program działania);
- c) uzupełnienie programu wsparcia uczniów zdolnych o kształtowanie orientacji promądrłościowej tak, aby proces samorozwoju i kariera uczniów uwzględniała również cele społeczne – reedukacja ryzyka zafiksowania jedynie na własnych celach (Sternberg, 2010);
- d) wprowadzenie elementów mentoringu pozwalającego na indywidualne wsparcie psychologiczne i doradcze uczniów zdolnych;

- e) współpraca przedszkoli i szkół z podmiotami zewnętrznymi uzupełniająca ofertę zajęć dla uczniów zdolnych (uczelnie, domy kultury, teatry, muzea, biblioteki);
- f) wzrost wiedzy nauczycieli dotyczącej specyficznych potrzeb uczniów zdolnych i możliwości ich zaspokajania;
- g) sukcesywne włączanie treści z zakresu doradztwa do programów realizacji zajęć z innych przedmiotów – wykorzystanie treści z matematyki, historii, czy przyrody do np. rozwijania analizy decyzyjnej, kształtowania postawy pracy lub poszerzania świadomości dotyczącej roli całościowego uczenia się (Knopik, 2022).

Inspiracje dla praktyki edukacyjnej

Poniżej zamieszczono wybrane propozycje ćwiczeń, które zrealizowano podczas zajęć z uczniami w ramach programu TalentON. Stanowią one zapis pewnej konwencji, która może być uzupełniona przez praktyków własnymi treściami i zagadnieniami.

Złote myśli

Zapoznaj się z poniższymi sentencjami i wskaż dwie, które w największym stopniu są zgodne z twoim doświadczeniem życiowym. Przywołaj wydarzenia z twojej biografii potwierdzające celność tych myśli.

Każda praca jest możliwa do wykonania, jeśli podzielisz ją na małe odcinki. (A. Lincoln)

Skrzydła dają wolność tylko wtedy, gdy są szeroko rozpięte w locie. Na plecach są tylko ciężarem. (M. Cwietajewa)

Być może urodziłaś się bez skrzydeł. Ale najważniejsze, żebyś nie przeszkadzała im wyrosnąć. (C. Chanel)

Mistrzowie grają dotąd, aż grają dobrze. (B. King)

Jeśli masz zamiar w coś wątpić, to zacznij wątpić w swoje ograniczenia. (D. Ward)

Za dwadzieścia lat bardziej będziesz żałować tego, czego nie zrobiłeś, niż tego, co zrobiłeś. (M. Twain)

Lepiej jest zapalić świecę, niż przeklinać ciemność. (Matka Teresa)

Można mieć wszystko. Po prostu nie można mieć wszystkiego jednocześnie. (O. Winfrey)

Kiedyś – nie ma takiego dnia tygodnia. (J. Dailey)

Wymyśl krótką opowieść związaną z życiem zawodowym, której pointą będzie wybrany przez ciebie cytat.

Przegląd sukcesów

Zastanów się nad swoimi dotychczasowymi, jak i potencjalnymi osiągnięciami. Przypomnij sobie, z czego byłeś/byłaś dumna/dumny. Porozmawiaj o swoich osiągnięciach z rodzicami. Pomyśl też nad przyszłością. Zebrane informacje uzupełnij w tabeli.

| Okres życia | Z tego jestem dumna/dumny |
|--|---------------------------|
| Od urodzenia do szóstego roku życia | |
| Od szóstego do dziesiątego roku życia | |
| Od jedenastego do piętnastego roku życia | |
| Aktualnie | |
| Za pięć lat | |
| Za dwadzieścia lat | |

Wybierz trzy dowolne sukcesy i zastanów się, dzięki czemu je osiągnęłaś/osiągnąłeś. Jeśli wybierzesz sukcesy zaplanowane również określ czynniki, które mogą im sprzyjać.

Podziel źródła sukcesu na te, które zależą i nie zależą od ciebie. Których jest więcej? Co to może oznaczać?

| | |
|----------------------------------|----------------------------|
| Sukces: | |
| Źródła sukcesu zależne ode mnie: | Źródła sukcesu zewnętrzne: |

Portret psychologiczny człowieka sukcesu

Tomasz Knopik, *Jak wspierać orientację zawodową uczniów zdolnych?*

Waszym zadaniem (w parach) jest opracowanie portretu psychologicznego wybranej osoby, która uważana jest za człowieka sukcesu (można odnieść się do powszechnych nominacji – np. wybitny naukowiec, artysta lub sportowiec, ale także do własnych nominacji dotyczących mniej znanych osób). Korzystajcie z dostępnych materiałów (biografii, autobiografii, wywiadów, listów, filmów), analizujcie, dyskutujcie, wyciągajcie wnioski. Będziecie mieli 20 min. na zaprezentowanie efektów swojej pracy na forum.

Podsumowanie: Czy da się wyodrębnić jakieś wspólne ludzi sukcesu? Co łączy zaprezentowane postaci?

P jak pracowitość

Znajdź 10 biografii potwierdzających, że talent nie wystarcza do tego, aby osiągnąć sukces. Uczniowie pracują w małych zespołach, poszukując przykładów znanych postaci, których życie potwierdza, że obligatoryjnym komponentem zdolności jest zaangażowanie zadaniowe i ciężka praca.

Zawody wyobrażone

Wymyśl pięć zawodów, które jeszcze nie istnieją. Jak się nazywają i na czym polegają?

Przykłady pomysłów uczniów:

Cybercerber – osoba stojąca na bramce do alternatywnych światów.

Floriatra – specjalista od oceny i poprawy stanów afektywnych roślin.

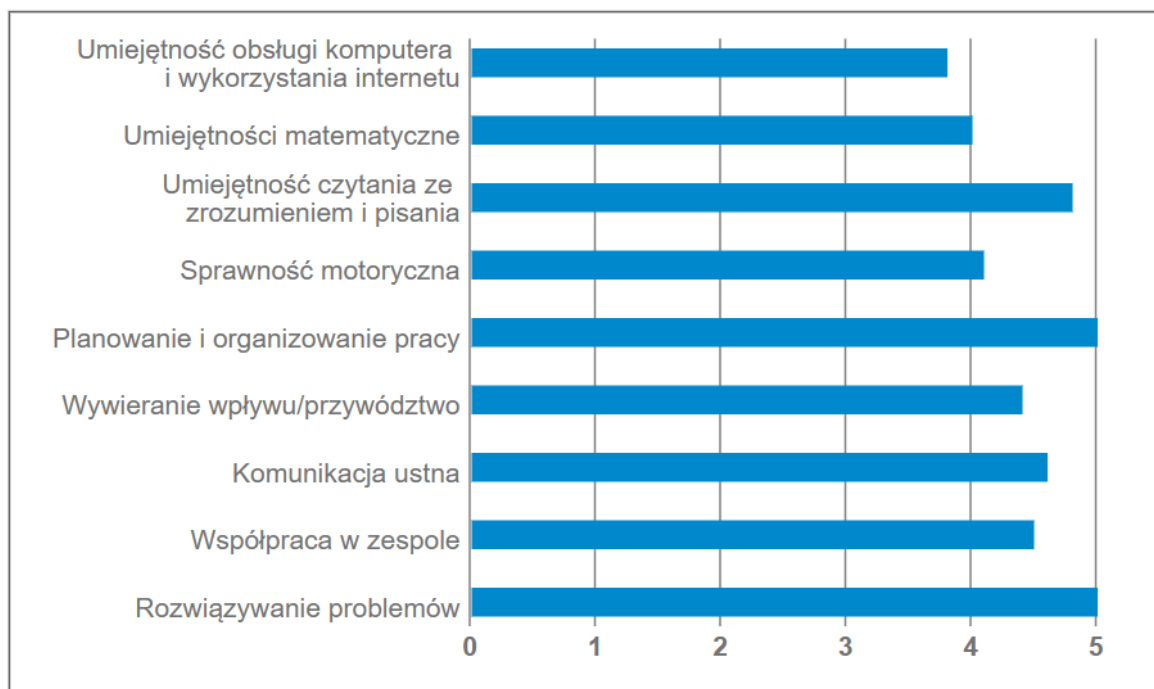
Mentalista – artysta projektujący algorytmy ludzkich myśli.

Liofistrator – kucharz wykonujący potrawy z produktów liofilizowanych adekwatnie do osobowości klientów.

Informacje o zawodach

Uczniowie pracują w trzyosobowych grupach. Każdy członek zespołu wybiera dwa zawody z katalogu zawartego w portalu infodoradca.pl: <https://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/infodoradca> i analizuje zadania zawodowe oraz oczekiwane kompetencje (zgodnie z opisami zamieszczonymi w portalu – warto wybrać poziom rozszerzony lub szczegółowy). Następnie porównują profile kompetencyjne wybranych zawodów, poszukując podobieństw i różnic między nimi, a także odnosząc swoje zasoby do pożądaných sylwetek osób wykonujących te profesje.

Przykładowy profil kompetencyjny dla psychoterapeuty:



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu psychoterapeuta (źródło: [INFOdoradca+ Informacje o zawodach | WORTAL \(praca.gov.pl\)](#))

Pomieszane z poplątaniem

Ćwiczenie to ma na celu pobudzenie kreatywności uczniów poprzez przypadkowe zestawianie ze sobą różnych kompetencji i zainteresowań celem identyfikacji potencjalnego zadania zawodowego adekwatnego do utworzonej wiązki zasobów. Poszczególne etykiety zawarte w tabeli poniżej należy porozcinać i ułożyć tak, aby nazwy były niewidoczne dla osób losujących. Po wylosowaniu w pierwszej rundzie dwóch karteczek, w drugiej trzech, a w trzeciej czterech, uczeń (również z pomocą innych) projektuje zawód/obszar aktywności, w którym wylosowane zasoby będą mogły zostać w pełni (lub częściowo) wykorzystane.

| | | |
|---------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| Gra na wiolonczeli | Projektowanie strojów | Wymyślanie dowcipów |
| Empatia | Umiejętność improwizowania | Znajomość języka włoskiego |
| Zamiłowanie do kotów | Wysoka inteligencja emocjonalna | Pasja do historii antycznej |
| Wysoka tolerancja ryzyka | Elokwencja | Bardzo dobra orientacja przestrzenna |
| Wysoka koncentracja uwagi | Introwersja | Szybkie liczenie |
| Zamiłowanie do samolotów | Ekstrawersja | Umiejętność programowania |
| Wrażliwość na barwy | Lęk społeczny | Łatwość w uczeniu się na pamięć |

| | | |
|---------------------|--------------------|----------------|
| Awersja do biologii | Miłość do biologii | Pewność siebie |
|---------------------|--------------------|----------------|

Przykład: empatia – znajomość języka włoskiego – wymyślanie dowcipów

Propozycje uczniów: przewodnik po Włoszech, organizator wycieczek do Italii, badacz międzykulturowy, dziennikarz

Konkluzja

Doradztwo zawodowe nie powinno być traktowane jedynie jako osobny przedmiot, którego treści realizowane są w ramach wydzielonych jednostek lekcyjnych (np. 10 godzin rocznie w klasach 7-8 szkoły podstawowej). Optymalnie powinna to być stała perspektywa metodyczna prowadzenia zajęć w ramach każdego przedmiotu, która pozwala na dostrzeżenie przez uczniów swoich zainteresowań, uzdolnień, cech osobowości i wartości oraz związków między omawianymi tematami a codziennym życiem, w tym rynkiem pracy i zadaniami rozwojowymi realizowanymi w kolejnych etapach indywidualnej biografii. Tylko takie kompleksowe podejście, angażujące wszystkich nauczycieli i specjalistów sprawi, że doradztwo nie będzie zbiorem osobnych, przypadkowych epizodów (na zasadzie „testomanii”), ale spójnym procesem osadzonym zarówno w rozwoju poznawczym i osobowym uczniów, w realizowanych treściach w ramach poszczególnych przedmiotów, jak i w tym, co aktualnie dzieje się w sferze gospodarczej, w tym na rynku pracy. Doradztwo zawodowe ma potencjał wyprowadzenia edukacji z gmachu szkoły i spojrzenia na nią przez pryzmat wyzwań współczesnego świata. Jest to szczególnie istotne w odniesieniu do uczniów zdolnych, których potencjał i strategia jego rozwoju powinny być osadzone w trafnym rozpoznaniu aktualnego i przyszłego zapotrzebowania na innowacje (Karwowski, 2009).

Bibliografia:

- Chen, C. P., Wong, J. (2013). Career counseling for gifted students. *Australian Journal of Career Development*, 22(3), 121-129.
- Domagała-Zyśk E., Knopik T., Oszwa U. (2017), *Diagnoza funkcjonalna rozwoju społeczno-emocjonalnego uczniów w wieku 9-13 lat*. Ośrodek Rozwoju Edukacji.
- Dyrda, B. (2000), *Syndrom Nieadekwatnych Osiągnięć jako niepowodzenie szkolne uczniów zdolnych. Diagnoza i terapia*. Oficyna Wydawnicza Impuls.
- Foley-Nicpon, M., Assouline, S. G., Colangelo, N. (2013). Twice-exceptional learners: Who needs to know what?. *Gifted Child Quarterly*, 57(3), 169-180.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: The DMGT as a developmental Theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147.

Tomasz Knopik, *Jak wspierać orientację zawodową uczniów zdolnych?*

Karwowski, M. (2009). *Klimat dla kreatywności. Koncepcje, metody, badania*. Warszawa: Wydawnictwo DIFIN.

Kerr, B., Sodano, S. (2003). Career Assessment with Intellectually Gifted Students. *Journal of Career Assessment*, 11(2), 168-186.

Knopik, T. (2022). *Kapitał różnorodności. Doradztwo zawodowe dla uczniów ze zróżnicowanymi potrzebami edukacyjnymi*. Ośrodek Rozwoju Edukacji.

Ledzińska, M. (2008). Fakty i mity na temat uczniów zdolnych. *Problemy Wczesnej Edukacji*, 1(7), 49–58.

Limont, W. (2011), *Uczeń zdolny. Jak go rozpoznać i jak z nim pracować?* GWP.

Nęcka, E. (2011). *Psychologia twórczości*. GWP.

Papuda-Dolińska, B., Knopik, T., Krasowicz-Kupis, G., & Wiejak, K. (2023). The Psychological Assessment of Students with Diverse Developmental Needs – Universal Design Approach. *International Journal of Special Education*, 38(3), 47–59.

Sękowski, A. (2001). *Osiągnięcia uczniów zdolnych*. Wyd. KUL.

Sternberg R. (2010), *Academic Intelligence Is Not Enough! WICS: An Expanded Model for Effective Practice In School and Later Life* [w:] R. Sternberg, D. Preiss (red.), *Innovations in educational psychology. Perspectives on Learning, Teaching, and Human Development*, Springer Publishing Company, ss. 403-440.