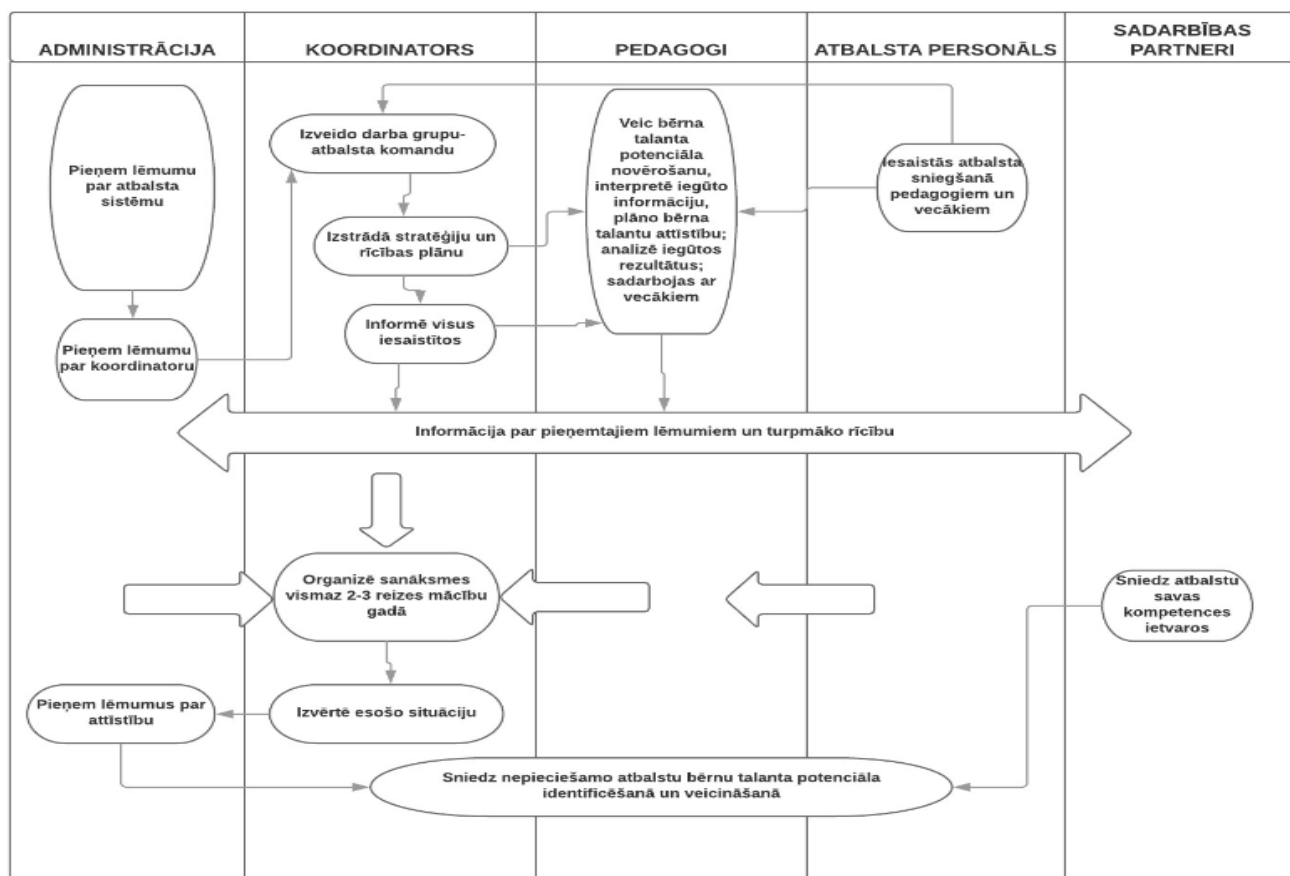


Projekts “Nacionāla un starptautiska mēroga pasākumu īstenošana izglītojamo talantu attīstībai”  
Nr. 8.3.2.1./16/I/002

## Kā veidot atbalsta sistēmu bērna talanta veicināšanai izglītības iestādē?

### Kāda ir atbalsta komanda bērnu talanta veicināšanai?

Vissvarīgākā izglītības misija ir atklāt katram bērnam talanta potenciālu kādā jomā un atrast vislabākos risinājumus, kā to varētu veicināt. Talantu jomas un katra bērna individuālās atšķirības ir svarīgi jautājumi, kas jāievēro izglītībā (Mehdizadeh & Sharafi, 2006). Bērna talanta attīstība reizēm netiek veicināta tikai tāpēc, ka pedagogi nespēj to identificēt, un līdz ar to izpaliek visa veida atbalsts bērnam gan izglītības iestādē, gan arī ģimenē. Veiksmīgi šīs problēmas spēj risināt tikai tajās izglītības iestādēs, kurās ir izveidota sistēma gan bērna talanta identificēšanai, gan bērna talanta veicināšanai.



1. attēls. Atbalsta sistēma bērna talanta veicināšanai izglītības iestādē.

Lai izveidotu veiksmīgu atbalsta sistēmu bērna talanta potenciāla identificēšanai un veicināšanai izglītības iestādē, sākumā tiek apzināta jau esošā situācija, tikai pēc tam tiek izstrādāta stratēģija (ilgtermiņa pasākuma plāns, kas vērsts uz mērķa sasniegšanu). Stratēģijas izstrādi koordinē izglītības iestādes vadība (1. attēls).

Sākumā vadības līmenī tiek pieņemts lēmums, ka bērna talanta veicināšanai ir vajadzīgas sistēmiskas darbības un nepieciešams koordinators šajā jomā, kas ne tikai vadīs pieredzes un reālās situācijas analīzi, bet ir ieinteresēts un zinošs par bērna talanta identificēšanas un veicināšanas iespējām izglītībā.

Efektīvai darbībai izglītības iestādē koordinators bērna talanta veicināšanas jomā var būt gan direktora vietnieks mācību darbā, audzināšanas darbā, metodiķis vai kāds pedagogs, kuram ir izpratne par bērna talanta veidiem, bērna talanta novērošanu pedagoģiskajā procesā, kā arī apzinās metodiskās pieejas, kas sekmē bērna talanta attīstību. Ir nozīmīgi, ka vadības līmenī tiek atzīts, sekmēts un koordinēts šis darba virziens, atbalstīta sistēmiska attīstība un tiek domāts par veiksmīgu procesu un resursu nodrošināšanu.

**Koordinators bērna talanta veicināšanas jomā** organizē reālās situācijas analīzi, identificē problēmas, formulē mērķus attīstībai, izveido atbalsta komandu un koordinē tās darbību.

**Atbalsta komandā** tiek iekļauti ne tikai priekšmetu skolotāji un klašu audzinātāji, bet arī atbalsta personāls – sociālais pedagogs, psihologs, karjeras konsultants, interešu izglītības pedagogs, bibliotekārs, speciālais pedagogs.

**Sociālais pedagogs** iesaistās bērna talanta veicināšanas jomā, ja nepieciešams izprast identificētās problēmas, kas saistītas ar bērnu asinhrono attīstību, un meklēt labākos risinājumus. Pat bērniem ar augstu talanta potenciālu kādā jomā var dažkārt būt uzvedības problēmas, it īpaši tad, ja viņi nav saņēmuši emocionālo atbalstu no pedagogiem vai vecākiem un nepieciešamos intelektuālos izaicinājumus. Efektīvi izvēlēti risinājumi var mazināt uzvedības problēmu risku.

**Psihologs** sniedz atbalstu pedagogiem, lai izprastu un izstrādātu konkrētu atbalstu bērnam situācijās, kas saistītas ar bērnu uzvedības problēmām, kas rodas emocionālā jutīguma, perfekcionisma dēļ. Piemēram, bērniem ar augstu talanta potenciālu ir raksturīgs, ka viņi vēlas katru reizi sasniegt 100% rezultātu, taču tas var novest pie bailēm no neveiksmes un pat atsacīšanās kaut ko mēģināt. Tāpēc ir svarīgi rūpēties par to, lai pedagogi un vecāki saprot bērnu jutīgumu pret dažādām problēmām. Visvairāk psihologa atbalsts nepieciešams "divkārt neparastajiem bērniem" – bērni, kuri ir talantīgi kādā jomā, taču ir mācīšanās

traucējumi. Šādus bērnus pat ir grūti identificēt, un viņi savu spēju potenciālu izmanto nepietiekami.

**Karjeras konsultants** var palīdzēt bērna interešu, spēju identificēšanā. Izglītības iestādēs, kurās ir attīstīta karjeras izglītība, parasti bērniem ir savi portfolio, kuri var kalpot par lielisku pamatu bērna talanta potenciāla identificēšanai un veicināšanai.

Atsevišķās talanta jomās, kas nav saistītas ar akadēmiskajiem mācību priekšmetiem, mācību procesā ir grūti vai pat neiespējami identificēt un attīstīt bērna talantu. **Interesu izglītības pedagogam** ir liela loma talanta potenciāla identificēšanā un veicināšanā, jo šajās nodarbībās bieži bērni iesaistās pēc paša izvēles un iniciatīvas.

**Speciālais pedagogs** strādā ar bērniem, kuriem ir mācīšanās grūtības vai citi traucējumi. Daudzos gadījumos arī šiem bērniem ir talanta potenciāls kāda jomā un viņiem ir nepieciešami atbilstīgi intelektuālie izaicinājumi. Ja ilgstoši nav pietiekami intelektuālie izaicinājumi, viņi var "padoties", pārtraukt mācīšanos.

Svarīga loma ir izglītotam un ieinteresētam **bibliotekāram**, kas var sniegt atbalstu bērniem interešu veidošanās procesā un palīdzēt ar specifisku literatūru pedagogiem.

Visiem, kas iesaistījušies atbalsta komandā, svarīgi ir sadarboties, regulāri apmainīties ar pieredzē gūtām atziņām, identificēt problēmas un riskus un kopīgi meklēt jaunas idejas.

### **Kādi ir koordinatora bērna talanta veicināšanas jomā galvenie pienākumi?**

Koordinators bērna talanta veicināšanas jomā ir vēlams ikvienā (valsts, pašvaldības un privātajās) izglītības iestādē. Koordinatora darbība dažādās izglītības iestādēs var būt ļoti atšķirīga. Katrā izglītības iestādē individuāli tiek izvērtēti koordinatora amata pienākumi un darba apjoms, ievērojot bērnu skaitu, izglītības iestādes darbības virzienu, vietējās pašvaldības attīstības stratēģiju un citus faktoros.

**Koordinatora galvenie pienākumi** izglītības iestādē ir, **pirmkārt, nodrošināt, ka pedagogi spēj identificēt bērna talanta potenciālu.** Pedagoģiskais darbs bērna talanta veicināšanā nozīmē vienlaicīgi divas darbības: mērķtiecīgi izziņāt bērna talanta potenciāla iezīmes, apzināties viņu stiprās puses, kā arī vājās puses; pieņemt lēmumus par bērna talanta veicināšanu, kas ietver īpašu pieeju konkrētā bērna spēju attīstībā un talanta realizācijā. Lēmumi par bērna talanta potenciālu, tā attīstības līmeni ir rūpīgi jāpamato, izmantojot sistemātiskus novērojumus. Visus novērojumus – gan garāmejojot ikdienā, gan mērķtiecīgi veidotās situācijās – nepieciešams rūpīgi dokumentēt, lai tos var izmantot bērna talanta veicināšanas plānošanā un refleksijās par sasniegto izglītības iestādē. Bērna talanta identificēšana ir visaptveroša – tiek izmantoti daudzveidīgi informācijas avoti un pēc iespējas

plašāks spēju spektrs, lai neveidotos situācija, ka netiek pamanītas kādas īpašas talanta iezīmes, kas, iespējams, neizpaužas ikdienas mācību darbā un vērtējumos ballēs mācību priekšmetos.

**Otrkārt, rūpēties par pedagogu profesionālo kompetenci, kas nepieciešama, lai veicinātu bērna talanta attīstību.** Nepietiekami sagatavoti pedagogi visbiežāk neprot identificēt bērna talanta potenciālu un izvēlēties metodiskās pieejas, kas attīsta talantu. Katram bērnam viņa talanta veicināšanai ir nepieciešams pedagogs, kas tic viņam un izprot viņa vajadzības. Pretējā gadījumā pedagogs bērnu noslogos kvantitatīvi, bet ne kvalitatīvi.

**Treškārt, izstrādāt stratēģiju.** Koordinators apzinās, ka bērna talanta veicināšanas akcentēšana izglītības iestādē rada papildu informācijas apjomu, tādēļ rūpīgi ir jādomā, kā veiksmīgāk strādāt ar lēmumu pieņemšanu, kā adekvāti reaģēt un saskaņot visas izglītības iestādes darbības. Stratēģija ir labi izstrādāts stratēģiskais plānojums, kas atbilst visām vides prasībām. Daudz vairāk koordinātoram nākas domāt ne tikai par plānošanu, organizēšanu, koordinēšanu un motivēšanu, bet arī par vienotības nodrošināšanu un informācijas apmaiņu izglītības iestādes iekšienē un ārpus tās. Galvenais uzdevums ir saskaņot darbības un virzīt vienotā virzienā. Ja neizveidojas vienots skatījums saistībā par bērna talanta veicināšanu, ja katram pedagogam paliek savs individuāls skatījums, tā varētu būt sarežģīta problēma.

**Koordinators bērna talanta potenciāla veicināšanas jomā ir līderis** šajā pedagoģiskajā jomā. Viņš veicina sadarbību izglītības iestādē, starp pedagogiem, bērniem un viņu vecākiem. Darbojoties kā atbalsta grupas vadītājs, izstrādā efektīvas pieejas bērna talanta veicināšanā, veiksmīgi iekļauj tās izglītības iestādes kopējā stratēģijā vai arī nepieciešamības gadījumā rosina izmaiņas izglītības iestādes attīstībā.

### **Kā apzināties reālo situāciju?**

Koordinators bērna talanta veicināšanas jomā kopā ar izveidoto atbalsta komandu izvērtē izglītības iestādes esošo pieredzi un identificē problēmas, pedagogu vajadzības.

Iespējamie jautājumi situācijas izpētei izglītības iestādē:

- ✓ Kā visi saprot jēdzienus: “bērna talanta potenciāls”, “bērna talanta attīstība”?
- ✓ Kādas ir iespējas noteikt katram bērnam talanta potenciālu kādā no jomām?
- ✓ Kādi ir veiksmīgie un ne tik veiksmīgie stāsti izglītības iestādē, attīstot bērna talantu?
- ✓ Kādi ir pieejamie resursi, lai sniegtu atbalstu bērna talanta attīstībai?

- ✓ Kā tiek sekmēta bērna talanta attīstība ikdienas darbā?
- ✓ Kādā līmenī esošās mācību programmas nodrošina ar izaicinājumiem bērnu, kuriem ir augsti sasniegumi kādā jomā?
- ✓ Kā interešu izglītības programmas veicina bērnu interešu un spēju attīstību?
- ✓ Kā piedāvātais mācību priekšmetu klāsts nodrošina bērna spēju attīstību?
- ✓ Kāda ir esošā organizatoriskā sistēma bērna talanta veicināšanā?

Kad apzināta esošā situācija, veikta tās analīze (ieteicams izmantot SVID analīzi vai kādu citu), tikai tad iespējams izstrādāt ilgtermiņa pasākumu plānojumu bērna talanta veicināšanai izglītības iestādē. Izstrādājot stratēģiju, tiek rūpīgi uzklauti pedagogu viedokļi un apzināta viņu pieredze, izvēlēta atbilstīga informācijas aprīte izglītības iestādē, lai visi iesaistītie pedagogi varētu ieinteresēti piedalīties stratēģijas izstrādes procesā.

### **Kā izstrādāt stratēģiju?**

**Atbalsta komandas** galvenie uzdevumi ir izstrādāt stratēģiju un nodrošināt sistemātisku pedagoģisko, psiholoģisko, sociālo atbalstu bērniem.

Stratēģija ietver nozīmīgus mērķus:

- ✓ izveidot un/vai pilnveidot atbalsta sistēmu bērna talanta veicināšanai;
- ✓ pilnveidot bērna talanta potenciāla identificēšanas pieejas;
- ✓ veicināt bērnu talanta attīstību atbilstoši viņu spējām, nevis viņu vecumam;
- ✓ nodrošināt katram bērnam, cik vien iespējams, individuālu pieeju.

Stratēģijas izstrādēs posmi ir atkarīgi no daudziem aspektiem: cik kompetenta ir izglītības vadība šajā jomā; kāda ir pedagogu pieredze un zināšanas bērna talanta veicināšanā; kā izdodas vienoties par kopīgiem mērķiem; kāda ir atbalsta komandas motivācija attīstīt sadarbību; kāda kopumā ir izglītības iestādes kultūra.

Stratēģijas izstrādes sākuma posmā svarīgi izlemēt, kādu pieeju labāk izvēlēties plānojumam. Ir iespējams izvēlēties klasisku pieeju, kad tiek izvirzīti vairāku gadu mērķi un uzdevumi, lai sasniegtu kādu konkrētu rezultātu. Pēc tam sastādīt rīcības plānu ar konkrētiem uzdevumiem, termiņiem un atbildīgajiem. Taču var izvēlēties stratēģijas izstrādē pieeju, kas orientēta uz problēmu risināšanu. Tad ieteicams identificēt 5 – 7 galvenās problēmas izglītības iestādē šajā jomā un izstrādāt rīcības plānojumu, kā šo problēmu var risināt viena mācību gada laikā. Ja stratēģijas izstrādē vēlas iesaistīt pēc iespējas vairāk pedagogu un

atbalsta personālu, tad regulāri izstrādes laikā ir nepieciešamas sanāksmes, lai saprastu un apspriestu, kā katrs izstrādā savus uzdevumus, un uzlabotu kopīgo redzējumu.

Pēc stratēģijas izstrādes un darbības uzsākšanas ir vēlams, lai koordinators vismaz 2-3 reizes mācību gadā organizē sanāksmes, kurās piedalās visa atbalsta grupa un pedagogi, kuri iesaistījušies bērna talanta veicināšanā, lai kopīgi analizētu esošo situāciju un plānotu tālāko rīcību.

### **Kādas ir iespējamās grūtības atbalsta sistēmas ieviešanā?**

Jebkuras jaunas darbības ieviešana dzīvē mēdz sagādāt grūtības, īpaši, ja tās pamatā ir **zināšanu un pieredzes trūkums**. Nevar izstrādāt universālus ieteikumus, kas derētu visiem. Arī atbalsta sistēmas ieviešana bērna talanta veicināšanai jau esošajā kārtībā ir liels izaicinājums, jo izglītības iestādes strādā pēc standartiem un metodēm, kas ir zināmas jau daudzu gadu garumā. Tas nozīmē, ka būs nepieciešams papildu darbs un resursi, lai jau sākuma periodā novērstu vismaz paredzamās grūtības.

Bērna talanta atbalsta sistēmas ieviešanai ir **nepieciešams laiks** savstarpējām sarunām, kopējai plānošanai un lēmumu pieņemšanai. Bērna talanta veicināšanai izglītības iestādē nepieciešams plānot sagatavošanās posmu pedagogiem, lai viņi iegūtu zināšanas un prasmes, kas palīdzētu atrast metodiskās atziņas mācību stundām un nodrošinātu katra bērna talanta attīstību.

Daudzas vajadzības, kas saistītas ar bērna talanta attīstību, ir balstītas uz daļējiem vai mainīgiem datiem, subjektīvu informāciju, nevis stingri noteiktiem pētījumu pierādījumiem vai sistemātiskiem novērtējumiem, tāpēc ir **zems uzticamības līmenis**, pedagogiem var rasties grūtības ar bērna talanta attīstības dokumentēšanu un interpretāciju.

Bieži pedagogiem nākas saskarties **ar grūtībām identificēt bērnam talanta potenciālu**, jo nav viens vienīgs veids, kā identificēt bērna talanta potenciālu, un bērna talanta izpausmes dažādās jomās var būt atšķirīgas.

Sabiedrībā kopumā no pedagogiem tiek sagaidīts, ka viņi koncentrēsies uz to līmeni, kāds ir klasē vairākumā, kā arī centīsies paaugstināt mācību rezultātus bērniem ar zemākām sekmēm, lai uzturētu pietiekamu vidējo atzīmi un rezultātus pārbaudes darbos, tāpēc nedrīkst aizmirst arī par iespējamo **sabiedrības spiedienu**.

## Literatūra

1. Ashton, C., & Morton, L. (2005). Managing talent for competitive advantage: Taking a systemic approach to talent management. *Strategic HR Review*, Vol. 4 Issue: 5, 28-31.
2. Brulles, D. (2015). Building Bridges and Moving Mountains: The Gifted Coordinator Role Pieejams: <https://www.nagc.org/blog/building-bridges-and-moving-mountains-gifted-coordinator-role> [skatīts 26.04.2019]
3. Callahan, C., & Hertzberg-Davis, H. (2013). *Fundamentals of gifted education considering multiple perspectives*. New York & London: Taylor & Francis.
4. Eyre, D. (2001). Effective schooling for the gifted and talented. In D. Fulton, *Curriculum Provision for the Gifted and Talented in the Secondary School*. David Fulton Publishers.
5. Feldhusen, J. (1996). How to Identify and Develop Special Talents, Pieejams: <http://www.ascd.org/publications/educational-leadership/feb96/vol53/num05/How-to-Identify-and-Develop-Special-Talents.aspx> [skatīts 26.04.2019]
6. Ford, J., Harding, N., & Stoyanova, D. (2010). *TALENT MANAGEMENT AND DEVELOPMENT*. Bradford University School of Management.
7. Gardner, H. (1983). *Frames of mind: The theory of multiple intelligence*. New York: Basic book.
8. George, D. (2003). *Gifted education. Identification and Provision*. London: FiSH Books.
9. Handbook of gifted education. (2003). Boston, MA: Allyn & Bacon
10. Kirkland, S. (2009). Creating a common language for building a successful talent management program: paving the. *Journal of blood services management*, 1498-1501.
11. Mann, R. (2006). Effective Teaching Strategies for Gifted/Learning-Disabled Students With Spatial Strengths, The Journal of Secondary Gifted Education, Vol. XVII, No. 2, Winter 2006, pp. 112–121
12. McAulay, J. Differentiation Strategies for Gifted and Talented Learners, CBVRSB Pieejams: <https://www.st-clair.net/Data/Sites/1/media/public/SpecialEd/gifted-program/differentiation-and-enrichment-strategies-for-gifted-students.pdf> [skatīts 26.04.2019]
13. Mehdizadeh, A., & Sharafi, M. (2006). *Philosophy and Fundamentals of Education*. Tehran, Iran: Azad University.
14. Miguel, R., & Vaez Mousavi, M. (2000). Skills, individual differences and Talents. *Journal of Olympic Vol.18*.
15. Natioanal association for gifted children, Gifted Education Strategies Pieejams: <https://www.nagc.org/resources-publications/gifted-education-practices> [skatīts 26.04.2019]
16. Phillips, D., & Roper, K. (2009). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real*, 7-16.
17. Qanbari, J. (2002). *Standardization of 'Abstract Intelligence*. Tehran, Iran: Azad University.
18. Shafei, M. (1961). *Psychological Survey of Puberty*. Tehran. Iran: Tehran University.
19. Taylor, S. (2003). *Your top students: Classroom strategies that meet the needs of the gifted*. Portland, ME: Stenhouse Publishing.
20. Uren, L., & Samuel, J. (2007). From talent compliance to talent commitment. *Melcrum Publications*, 32-35.
21. Veladat, F., & Navehebrahim, A. (2011). Designing a model for managing talents of students in. *International Conference on Education and Educational Psychology* (lpp. 1052 – 1060). Istambul: Elsevier Ltd.