**Jaką miarą mierzyć zdolności?**

*Czy da się zmierzyć zdolności? Jak oceniać, kto jest mniej, a kto bardziej zdolny?*

*Takie pytania stawiają sobie zarówno profesjonaliści, jak i rodzice. A może wystarczy zapomnieć na chwilę o ocenianiu i „spojrzeć na zdolności z innej strony”?*

Co to znaczy być zdolnym? Od drugiej połowy XIX w. stopniowo zaczęło krystalizować się naukowe podejście do tego tematu. Jak nietrudno się domyślić, pomysłów było wiele. Począwszy od Francisa Galtona (1883), dla którego istotą zdolności umysłowych były energia działania i wrażliwość zmysłowa, poprzez Alfreda Bineta (1905), który twierdził, że kluczową zdolnością intelektualną jest umiejętność dokonywania sądów (zdrowy rozsądek). Zaraz po nim przyszła kolej na Wilhelma Sterna (1921), który wprowadził pojęcie ilorazu inteligencji. Rozpowszechnił też pogląd, że bardzo ważnym przejawem inteligencji jest umiejętność przystosowania się do nowych umiejętności i zadań. Aż wreszcie pojawił się Charles Spearman (1927), który twierdził, że czynnik „g” jest pewną energią mentalną, która wpływa na zdolność układu nerwowego do rozwiązywania różnego rodzaju zadań. W jego przekonaniu układ nerwowy dysponuje określoną ilością energii, którą może przydzielać określonym zadaniom. Jeśli jakieś zadanie pochłonie znaczną ilość energii, może zabraknąć jej na inne. W efekcie organizm zawsze wydatkuje jakąś jej ilość w zależności od tego, jak dużym zasobem dysponuje. Podkreślał przy tym, że decyzja o tym, ile energii przeznaczyć na zadania, zależy od woli człowieka. Idąc za jego myślą, zatrzymujemy się przy stwierdzeniu, że każdy dysponuje wrodzonym potencjałem, owym „g”, który jest w stanie wykorzystywać. Jak to wiec się dzieje, że jedni dają się poznać jako bardziej zdolni, a inni jako „przeciętni”? Co takiego musi się wydarzyć, aby dobrze zainwestować swoje „g”?

Nie dokonamy przełomowego odkrycia, stwierdzając, że aby odpowiednio rozwinąć swój potencjał, niezbędne jest obcowanie z otaczającym nas światem i ludźmi. Może jednak warto rozwinąć tę oczywistą myśli. Wyobraźmy sobie, że znamy dwójkę dzieci: Zygfryda   
i Hermenegildę. Hermenegilda od najmłodszych lat, prócz czasu spędzanego z rodziną, bawi się i uczy w grupie rówieśniczej. Jest postrzegana jako radosne dziecko, łatwo nawiązujące kontakty i szybko przystosowujące się do nowych warunków.

Z kolei Zygfryd większość czasu spędza na zabawie i rozmowach z dorosłymi. Czasem rodzice zabierają go do swojego biura, innym razem zostaje w domu ze swoją opiekunką. Nie sprawia wrażenia „wyobcowanego”, dość łatwo nawiązuje nowe relacje, czasem potrafi „zabłysnąć” znajomością „dorosłych słów”, których inne dzieci w jego wieku nie znają. Czuje jednak, że trudniej jest mu po prostu bawić się w grupie, tak jak inne dzieci, przez co raczej nie rzuca nowych pomysłów na zabawy, co z łatwością przychodzi Hermenegildzie. Czy   
w związku z tym któreś z tych dzieci jest bardziej zdolne? W zależności od tego, jak wyobrazimy sobie tę dwójkę, pewnie różne odpowiedzi przyjdą nam na myśl. Tylko, jak właściwie mamy zmierzyć i porównać zdolności tych dzieci, które wychowywały się w różnych środowiskach? To właśnie jedna z pułapek, w którą wpadamy. W pewnej części (jak dużej, można by dyskutować) to, na ile uda nam się rozwinąć swój potencjał, zależy od środowiska, które ten rozwój wspomaga. W takim przypadku trudno więc mówić, kto jest bardziej, a kto mniej zdolny. To, co możemy zaobserwować, to zaledwie efekty rozwoju jakiejś części potencjału, która akurat natrafiła na odpowiednie warunki środowiska.

**Z twoją pomocą przejdę samego siebie!**

Ile byśmy czasem dali za to, żeby ktoś po prostu nas wysłuchał, nie dawał „dobrych rad” i nie przekonywał do rozwiązań, które „na pewno się sprawdzą”. Oczekujemy wsparcia, nie lubimy, gdy ktoś narzuca się ze „swoim” rozwiązaniem. Podobnie jest z rozwojem własnego potencjału. Wspieranie nie powinno polegać na podawaniu gotowych rozwiązań. Powinno być dawaniem poczucia, że w razie trudności można na kogoś liczyć. Kogoś, z kim można wymienić się własnymi doświadczeniami i dzięki temu stawić czoło nowym wyzwaniom codzienności. Kogoś, dzięki komu będzie można rozwijać wiarę we własne możliwości.

Kto potrzebuje więcej, a kto mniej takiego wsparcia? Zwykle sądzimy, że „zdolni uczniowie” świetnie radzą sobie sami, „przeciętni” tylko czasem potrzebują pomocy, a „słabi” potrzebują najwięcej wsparcia. Zgodnie z koncepcją Lwa Wygotskiego, dotyczącą strefy aktualnego i strefy najbliższego rozwoju, **w strefie aktualnego rozwoju znajdują się wszystkie te funkcje psychiczne („umysłowy odpowiednik” obserwowanych umiejętności), których rozwój już się zakończył. Dzięki nim dziecko potrafi samodzielnie rozwiązywać zadania przewidziane na etap rozwoju, w którym właśnie się znajduje.   
W strefie najbliższego rozwoju drzemią umiejętności, które jeszcze w pełni się nie rozwinęły. Za ich pośrednictwem dziecko może, przy pomocy osoby dorosłej, poradzić sobie z zadaniami nieco trudniejszymi, przewidzianymi dla kolejnego etapu rozwoju czy edukacji.**

Zdaniem Wygotskiego, kierowanie oddziaływań na strefę najbliższego rozwoju, czyli oferowanie zadań nieco trudniejszych przy drobnym wsparciu ze strony innych, daje największą możliwość do rozwijania nowych umiejętności. Przy czym nie ma tutaj podziału na tych, którym trzeba dać go więcej i tych, którzy wymagają go mniej. Każdy ma zarówno swoją „aktualną”, jak i „najbliższą” strefę, dlatego każdy w takim samym stopniu potrzebuje wsparcia. Różnice mogą natomiast wynikać z tego, jakie umiejętności posiada dziecko na danym etapie, w jednej i drugiej strefie. Nie ma tu też mowy o „wyręczaniu” dziecka   
w trudniejszych zadaniach. Wręcz przeciwnie, Wygotski akcentuje potrzebę stawiania wymagań, dając przy tym poczucie dziecku, że jest się obok – i w razie potrzeby dorosły może zaoferować wymianę wiedzy i doświadczeń.

**Pomóż mi poczuć, że dam radę!**

A więc wspierać, to znaczy stawiać wyzwania. Ale czy stawianie wyzwań wystarczy, by dać drugiej osobie wsparcie w rozwoju tkwiących w niej zdolności? Zgodnie z koncepcją Alberta Bandury pod wpływem własnych sukcesów i porażek oraz informacji zwrotnych otrzymywanych od innych osób, kształtuje się poczucie własnej skuteczności. Jest to przekonanie o własnych możliwościach działania skierowanego na cel, który sobie wyznaczyliśmy, niezależnie od przeszkód i trudności, które pojawią się na drodze. Według   
A. Bandury przekonanie to może rozwijać się poprzez:

* takie doświadczenia jednostki, w których dostrzega ona związek miedzy własnymi działaniami a ich efektami;
* obserwowanie innych, np. zwracając uwagę n konsekwencje ich działań;
* perswazję ze strony innych osób, np. poprzez zapewnienie o posiadaniu talentu;
* obserwowanie własnych stanów fizjologicznych i emocji w różnych sytuacjach.

Jak więc wspierać, kierując się tym punktem widzenia? Po pierwsze, wskazywać na konsekwencje podejmowanych działań przez drugą osobę, nie „wytykając jej” przy tym popełnionych błędów. Po drugie – „świecić przykładem”, co niekoniecznie musi oznaczać bezbłędne podejmowanie każdej decyzji, a raczej umiejętność przewidywania konsekwencji   
i wyciągania wniosków z własnych działań. Po trzecie, dawać mniej lub bardziej wyraźne sygnały o posiadanych przez kogoś zdolnościach. A wiec dawanie adekwatnych informacji zwrotnych w sytuacjach, kiedy druga osoba tego potrzebuje. Adekwatnych oznacza – nieoceniających. Kryteria oceny są zazwyczaj zmienne, adekwatna informacja zwrotna, wskazująca zarówno na sukces, jak i na to, co wymaga jeszcze dopracowania, ma zawsze taki sam charakter. I wreszcie po czwarte, zwracać uwagę na wewnętrzne stany emocjonalne oraz na to, jak ujawniają się w zachowaniu w różnych sytuacjach. Chodzi zarówno o dostrzeganie własnych emocji, jak i zachętę do ujawniania ich przez innych.

**Każdy może być zdolny, ponieważ każdy posiada wrodzone predyspozycje, które jest w stanie rozwijać przy odpowiednim wsparciu ze strony środowiska. Najlepsze efekty daje przy tym „stymulowanie” poprzez kierowanie oddziaływań na strefę najbliższego rozwoju. Wsparcie dla innych poprzez wzmacnianie ich poczucia własnej skuteczności przyczynia się do większej liczby osiąganych sukcesów, co z kolei zwrotnie wzmacnia to poczucie, dając wewnętrzną motywację do podejmowania kolejnych wyzwań.**

**Opracowano na podstawie artykułu M. Szmaj, K. Bień, Remedium nr 3, 2014**