

## A PRACTICAL SYSTEM FOR IDENTIFYING GIFTED AND TALENTED STUDENTS

JOSEPH S. RENZULLI, DIRECTOR  
THE NATIONAL RESEARCH CENTER ON THE GIFTED AND TALENTED  
UNIVERSITY OF CONNECTICUT

This article presents the three-ring conception of giftedness. A detailed process is presented illustrating how students can be effectively screened for gifted and talented programs through the three-ring conception approach.

Key words: screening for gifted programs, gifted, talented, identification process

The system for identifying gifted and talented students described in this article is based on a broad range of research that has accumulated over the years on the characteristics of creative and productive individuals (Renzulli, 1986). Essentially, this research tells us that highly productive people are characterized by three interlocking clusters of ability, these clusters being above average (though not necessarily superior) ability, task commitment, and creativity. A graphic representation of this conception is presented in Figure 1. The following description of behavioural manifestations of each cluster is a summary of the major concepts and conclusions emanating from the work of theorists and researchers who have examined these concepts:

### **Well Above Average Ability**

#### **General ability**

- High levels of abstract thinking, verbal and numerical reasoning, spatial relations, memory, and word fluency.
- Adaptation to the shaping of novel situations encountered in the external environment.
- The automatization of information processing; rapid accurate, and selective retrieval of information.

#### **Specific Ability**

- The application of various combinations of the above general abilities to one or more specialized areas of knowledge or areas of human performance (e.g., the arts, leadership, administration).
- The capacity for acquiring and making appropriate use of advanced amounts of formal knowledge, tacit knowledge, technique, logistics, and strategy in the pursuit of particular problems or the manifestation of specialized areas of performance.
- The capacity to sort out relevant and irrelevant information associated with a particular problem or areas of study or performance.

#### **Task Commitment**

- The capacity for high levels of interest, enthusiasm, fascination, and involvement in a particular problem. area of study, or form of human expression.
- The capacity for perseverance. endurance. determination, hard work, and dedicated practice. Self-confidence. a strong ego and a belief in one's ability to carry out important work, freedom from inferiority feelings, drive to achieve.

- The ability to identify significant problems within specialized reason; the ability to tune in to major channels of communication and new developments within given fields. Setting high standards for one's work; maintaining an openness to self and external criticism; developing an aesthetic sense of taste, quality, and excellence about one's own work and the work of others.

### **Creativity**

- Fluency, flexibility, and originality of thought.
- Openness to experience; receptive to that which is new and different (even irrational) in thoughts, actions, and products of oneself and others.
- Curious, speculative, adventurous, and "mentally playful" willing to take risks in thought and action, even to the point of being uninhibited. Sensitive to detail, aesthetic characteristics of ideas and things; willing to act on and react to external stimulation and one's own ideas and feelings.

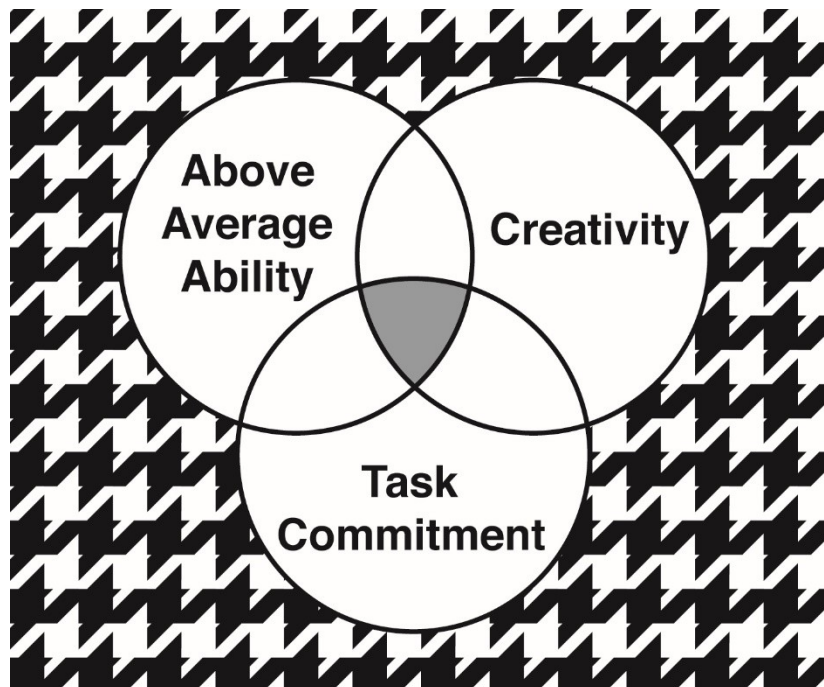


Figure 1. What makes giftedness?

As is always the case with lists of traits such as the above, there is an overlap among individual items, and an interaction between and among the general categories and the specific traits. It is important to point out that all the traits need not be present in any given individual or situation to produce a display of gifted behaviours. It is for this reason that the three-ring conception of giftedness emphasizes the interaction among the clusters rather than any single cluster. It should also be emphasized that the above average ability cluster is a constant in the identification system described below. In other words, the well above average ability group represents the target population and the starting point for the identification process. and it will be students in this category that are selected through the use of test score and non-test criteria. Task commitment and creativity, on the other hand, are viewed as developmental goals of the special program. By providing above average ability students with appropriate experiences, the programming model (Renzulli. 1977) for which this identification

system was designed serves the purpose of promoting creativity and task commitment, and in “bringing the rings together” to promote the development of gifted behaviours.

In the sections that follow, I will outline the specific steps of an identification system that is designed to translate the three-ring conception of giftedness into a practical set of procedures for selecting students for special programs. The focal point of this identification system is a Talent Pool of students that will serve as the major (but not the only) target group for participation in a wide variety of supplementary services. The goals of this identification system, as it relates to the three-ring conception of giftedness are threefold:

- To develop creativity and/or task commitment in Talent Pool students and other students who may come to our attention through alternate means of identification.
- To provide learning experiences and support systems that promote the interaction of creativity, task commitment, and above average ability (i.e., bring the “rings” together)
- To provide opportunities, resources, and encouragement for the development and application of gifted behaviours.

Before listing the steps involved in this identification system, three important considerations will be discussed. First, Talent Pools will vary in any given school depending upon the general nature of the total student body. In school with unusually large numbers of high ability students, it is conceivable that Talent Pools will extend beyond the 15 percent level that is ordinarily recommended in schools that reflect the achievement profiles of the general population. Even in schools where achievement levels are below national norms, there still exists an upper level group of students who need services above and beyond those which are provided for the majority of the school population. Some of our most successful programs have been in inner-city schools that serve disadvantaged and bilingual youth; and even though these schools were below national norms, a Talent Pool of approximately 15 percent of higher ability students needing supplementary services was still identified. Talent Pool size is also a function of the availability of resources (both human and material). and the extent to which the general faculty is willing (a) to make modifications in the regular curriculum for above average ability students, (b) to participate in various kinds of enrichment and mentoring activities, and (c) to work cooperatively with any and all personnel who may have special program assignments.

Since teacher nomination plays an important role in this identification system, a second consideration is the extent of orientation and training that teachers have had about both the program and procedures for nominating students. In this regard, we recommend the use of a training activity that is designed to orient teachers to the behavioural characteristics of superior students (Renzulli & Reis, pp. 203-2 10).

A third consideration is, of course. the type of program for which students are being identified. The identification system that follows is based on models that combine both enrichment and acceleration, whether or not they are carried out in self-contained or pull-out programs. Regardless of the type of organizational model used, it is also recommended that a strong component of curriculum

compacting (Renzulli, Smith, & Reis, 1982) be a part of the services offered Talent Pool students.

For purpose of demonstration, the example that follows will be based oil the formation of a 15 percent Talent Pool. Larger or smaller Talent Pools can be formed by simply adjusting the figures used in this example.

### Step 1: Test Score Nominations

If we were using nothing but test scores to identify a 15 percent Talent Pool, the task would be ever so simple! Any child who scores above the 85th percentile (using local norms) would be a candidate. In this identification system, however, we have made a commitment to “leave some room” in the Talent Pool for students whose potentials may not be reflected in standardized tests. Therefore, we will begin by dividing our Talent Pool in half (see Figure 2), and we will place all students who score at or above the 92nd percentile (again, using local norms) in the Talent Pool. This approach guarantees that all traditionally bright youngsters will automatically be selected, and they will account for approximately 50 percent of our Talent Pool. This process guarantees admission to bright underachievers.

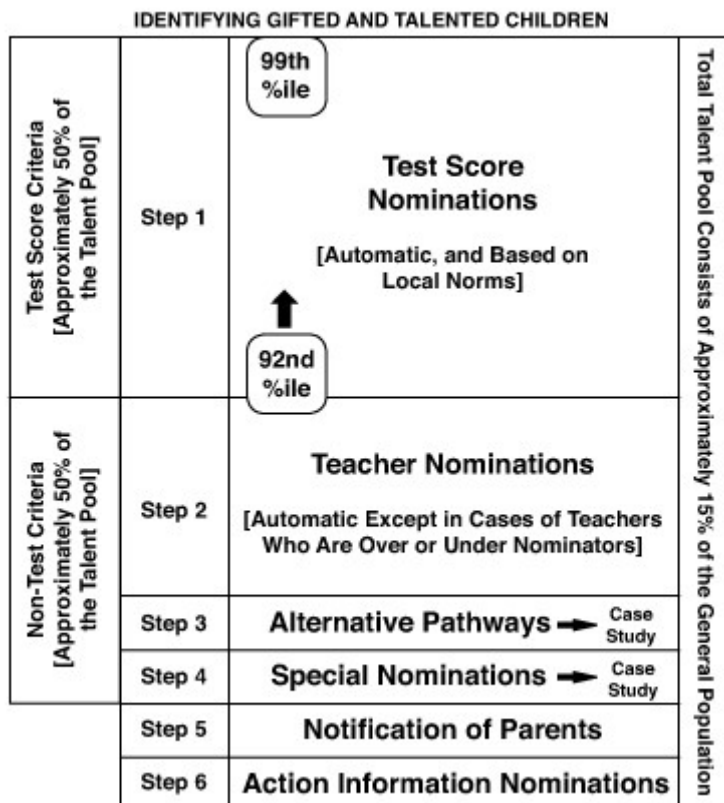


Figure 2. The Renzulli identification system

Any regularly administered standardized test (e.g., intelligence, achievement, aptitude) can be used for this purpose, however, we recommend that admission to the Talent Pool be granted on the basis of any single test or subtest score. This approach will enable students who are high in verbal or non-verbal ability (but not necessarily both) to gain admission, as well as students who may excel in one aptitude (e.g., spatial, mechanical). Programs that focus on special areas such as the arts, leadership, and athletics should use non-test criteria as major indicators

of above ability in a particular talent area. In a similar fashion, whenever test scores are not available, or we have some question as to their validity, the non-test criteria recommended in the following steps should be used. This approach (i.e., the elimination or minimization of Step 1) is especially important when considering primary age students, disadvantaged populations, or culturally different groups.

### **Step 2: Teacher Nominations**

The teacher should be informed about all students who have gained entrance through test score nominations so that they will not have to engage in needless paperwork for students who have already been admitted. Step 2 allows teachers to nominate students who display characteristics that are not easily determined by tests (e.g., high levels of creativity, task commitment, unusual interest, talents, or special areas of superior performance or potential). With the exception of teachers who are over nominators or under nominators, nominations from teachers who have received training in this process are accepted into the Talent Pool on an equal value with test score nominations. That is, we do not refer to students nominated by test scores as the "truly gifted," and the students nominated by teachers as the moderately or potentially gifted. Nor do we make any distinctions in the opportunities, resources, or services provided, other than the normal individualization that should be a part of any program that attempts to meet unique needs and potentials. Thus, for example, if a student gains entrance on the basis of teacher nomination because he or she has shown advanced potential for creative writing, we would not expect this student to compete on an equal basis in mathematics with a student who scored at or above the 92nd percentile on a math test. Nor should we arrange program experiences that would place the student with talents in creative writing in an advanced math cluster group. Special programs should first and foremost respect and reflect the individual characteristics that brought students to our attention in the first place.

A teacher nomination form and rating scales (Renzulli, et al., 1976) are used for this procedure. The rating scales are not used to eliminate students with lower ratings. Instead, the scales are used to provide a composite profile of the nominated students. In cases of teachers who are over nominators, a request is made that they rank order their nominations for review by a schoolwide committee. Procedures for dealing with under-nominators or non-nominators will be described in Step 4.

### **Step 3: Alternate Pathways**

Whereas all schools using this identification system make use of test score and teacher nominations, alternate pathways are considered to be local options, and are pursued in varying degrees by individual school districts. Decisions about which alternative pathways might be used should be made by a local planning committee, and some consideration should be given to variations in grade level. For example, self-nomination is more appropriate for students who may be considering advanced classes at the secondary level.

Alternate pathways generally consist of parent nominations, peer nominations, tests of creativity, self-nominations, product evaluations and virtually any other procedure that might lead to initial consideration by a screening committee. The major difference between alternate pathways on one hand, and test score and teacher nomination on the other, is that alternate pathways are not automatic. In

other words, students nominated through one or more alternate pathways will be reviewed by a screening committee, after which a selection decision will be made. In most cases the screening committee carries out a case study that includes examination of all previous school records, interviews with students, teachers, and parents, and the administration of individual assessments that may be recommended by the committee. In some cases, students that are recommended on the basis of one or more alternate pathways are placed in the program on a trial basis.

#### **Step 4: Special Nominations (Safety Valve No. 1)**

Special nominations represent the first of two “safety valves” in this identification system. This procedure involves circulating a list of all students who have been nominated through one of the procedures in Steps 1 through 3 to all teachers within the school, and in previous schools if students have matriculated from another building. This procedure allows previous year teachers to nominate students who have not been recommended by their present teacher, and it also allows resource teachers to make recommendations based on their own previous experience with students who have already been in the Talent Pool, or students they may have encountered as part of enrichment experiences that might have been offered in regular classrooms. This step allows for a final review of the total school population, and is designed to circumvent the opinions of present year teachers who may not have an appreciation for the abilities, style, or even the personality of a particular student. One last “sweep” through the population also helps to pick up students that may have “turned-off” to school or developed patterns of underachievement as a result of personal or family problems. This step also helps to overcome the general biases of an under nominator or a non-nominator. As with the case of alternate pathways, special nominations are not automatic. Rather, a case study is carried out and the final decision rests with the screening committee.

#### **Step 5: Notification and Orientation of Parents**

A letter of notification and a comprehensive description of the program is forwarded to the parents of all Talent Pool students indicating that their youngster has been placed in the Talent Pool for the year. The letter does not indicate that a child has been certified as “gifted,” but rather explains the nature of the program and extends an invitation to parents for an orientation meeting. At this meeting a description of the three-ring conception of giftedness is provided, as well as an explanation of all program policies, procedures, and activities. Parents are informed about how admission to the Talent Pool is determined, that it is carried out on an annual basis, and that additions to Talent Pool membership might take place during the year as a result of evaluations of student participation and progress. Parents are also invited to make individual appointments whenever they feel that additional information about the program in general, or their own child, is required. A similar orientation session is provided for students, with emphasis once again being placed on the services and activities being provided. Students are not told that they are “the gifted,” but through a discussion of the three-ring conception and the procedures for developing general and specific potentials, they come to understand that the development of gifted behaviors is a program goal as well as part of their own responsibility.

#### **Step 6: Action Information Nominations (Safety Valve No. 2)**

In spite of our best efforts, this system will occasionally overlook students, who,

for one reason or another, are not selected for Talent Pool membership. To help overcome this problem, orientation related to spotting unusually favorable “turn-ons” in the regular curriculum is provided for all teachers. In programs following the Schoolwide Enrichment Model (Renzulli & Reis, 1983), we also provide a wide variety of in-class enrichment experiences that might result in recommendations for special services. This process is facilitated through the use of a teacher training activity and an instrument called an Action Information Message (Renzulli & Reis, 1985, pp. 41-42, 398-403).

Action information can best be defined as the dynamic interactions that occur when a student becomes extremely interested in or excited about a particular topic, area of study, issue, idea or event that takes place in school or the non-school environment. It is derived from the concept of performance-based assessment, and it serves as the second safety valve in this identification system. The transmission of an action information message does not mean that a student will automatically revolve into advanced level services, however, it serves as the basis for a careful review of the situation to determine if such services are warranted. Action information messages are also used within Talent Pool settings (i.e., pull-out groups, advanced classes, cluster groups) to make determinations about the pursuit of individual or small group investigations (Type III Enrichment in the Triad Model).

## **DISCUSSION**

In most identification systems that follow the traditional screening-plus-selection approach, the “throw aways” have invariably been those students who qualified for screening on the basis of nontest criteria. Thus, for example, a teacher nomination is only used as a ticket to take an individual or group ability test, but in most cases the test score is always the deciding factor. The many and various “good things” that led to nominations by teachers are totally ignored when it comes to the final (selection) decision, and the multiple criteria game ends up being a smoke screen for the same old test-based approach.

The implementation of the identification system described above has helped to overcome this problem as well as a wide array of other problems traditionally associated with selecting students for special programs. Generally, students, parents, teachers, and administrators have expressed high degrees of satisfaction with this approach (Renzulli, 1988), and the reason for this satisfaction is plainly evident. By “picking up” that layer of students below the top few percentile levels usually selected for special programs, and by leaving some room in the program for students to gain entrance on the basis of nontest criteria, we have eliminated the justifiable criticisms of those persons who know that these students are in need of special opportunities, resources, and encouragement. The research underlying the three-ring conception of giftedness clearly tells us that such an approach is justified in terms of what we know about human potential. And by eliminating the endless number of “headaches” traditionally associated with identification, we have gained an unprecedented amount of support from teachers and administrators, many of whom, formerly resented the very existence of special programs.

## **The Achilles Heel of Change**

Even modest changes in the status quo inevitably raise concerns and questions on the parts of practitioners who might be affected by the proposed changes. One of the most frequently asked questions about the changes in identification

procedures described above is: "How will this approach 'square' with state guidelines?" Before answering this question, I would like to point out that I have not expressed dissatisfaction with the restrictiveness of identification guidelines. The research cited above, and the contributions of leaders in the field such as Bloom (1985), Gardner (1983), Guilford (1977), Sternberg (1983), Treffinger (1982), and Torrance (1979) clearly point the need for a reexamination of the regulations under which most programs are forced to operate. This research is so supportive of a more flexible approach to identification that the rationale for change no longer needs to be argued. Guidelines should be our servants, not our masters. but if we are to gain more control over our own destiny, we must take concrete steps to bring existing guidelines into title with present day theory and research.

Fortunately, change is in the wind, and a bold new breed of leadership in gifted education is emerging in many state departments of education. These persons have been willing to reexamine present guidelines, and even in the absence of immediate changes, they have allowed for much more flexibility in the interpretation of existing regulations. Proposals that only a few years ago were being rejected because they did not meet strict cut-off score requirements. are now being accepted and even encouraged.

The Achilles Heel of change is not guidelines, but apathy. If we believe that more flexibility is desirable, we must mobilize professional personnel who have a stake in serving high potential youth. Principals, teachers, superintendents and pupil personnel specialists should be recruited for organized statewide efforts directed toward guidelines that are more responsive to contemporary research. Carefully selected research based documents should be brought to the attention of state boards of education and the education committee of the legislatures. Every effort should be made to develop reimbursement formulas that are based on total district enrollment rather than the number of students identified. It has been this "body count" approach that has forced schools to treat giftedness as an absolute State of being rather than a developmental concept, and the result has been the most rigid kinds of test score identification procedures. By getting rid of the body count approach to identification, we will allow districts greater flexibility in the types of identification and programming models they might want to consider (including test-based approaches), and we will provide greater equity for districts that serve disadvantaged and culturally diverse populations.

To be certain, there will be a little less tidiness in the identification process, but the trade off for tidiness and administrative expediency will result in many more flexible approaches to both identifying and serving young people with great potential. From a research perspective, new data will be yielded, and thus, new dialogue and controversy will emerge. This is indeed how science goes on forever, how new ideas and insights are realized, and how a field of study continues to improve and to revitalize itself.

## **References**

- Bloom, B. (Ed.). (1985). *Developing talent in young people*. New York, NY: Ballantine.
- Gardner, H. (1983). *Frames of mind*. New York, NY: Basic Books.
- Guilford, J. P. (1977). *Way beyond the IQ*. Buffalo, NY: Bearly Limited.



Renzulli, J. S. (1977). The enrichment triad model: A guide for developing defensible programs for the gifted and talented. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.

Renzulli, J. S. (1986). The three-ring conception of giftedness: A developmental model for creative productivity. In Sternberg, R. J., & Davidson J. (Ed.) Conceptions of Giftedness (pp. 53-92). New York, NY: Cambridge University Press.

Renzulli, J. S. (Ed.). (1988). Technical report of research studies related to the enrichment triad/revolving door model (3rd Ed.). Storrs: University of Connecticut, Teaching the Talented (TTT) Program.

Renzulli, J. S., & Reis, S. M. (1985). The schoolwide enrichment model: A comprehensive plan for educational excellence. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.

Renzulli, J. S., Smith, L. H., & Reis, S. M. (1982, January). Curriculum compacting: An essential strategy for working with gifted students. Elementary School Journal, 194-195.

Renzulli, J. S., Smith, L. H., White, A. J., Callahan, C. M., & Hartman, R. K. (1976). Scales for rating the behavioral characteristics of superior students. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.

Sternberg, R. J. (1985). A componential theory of intellectual giftedness. Gifted Child Quarterly, 25, 86-93.

Torrance, E. P. (1979). The search for satori and creativity. Buffalo, NY: Bearly Limited.

Treffinger, D. J. (1982). Demythologizing gifted education: An editorial essay. Gifted Child Quarterly, 26, 3-8.

## JOSEPH S. RENZULLI, ŘEDITEL NÁRODNÍHO VÝZKUMNÉHO CENTRA NA UNIVERZITĚ PRO NADANÉ A TALETOVANÉ V CONNECTICUTU

Tento článek představuje tříkruhové pojetí nadání. Je prezentován podrobný proces, který ilustruje, jak mohou být studenti efektivně prověřováni z hlediska nadaných a talentovaných programů pomocí tříkruhového pojetí koncepce.

**Klíčová slova:** screening programů pro nadané, nadaný, talentovaný, proces identifikace

System identifikace nadaných a talentovaných studentů popsáný v tomto článku je založen na široké škále výzkumů, které se v průběhu let nashromáždily o charakteristikách kreativních a produktivních jedinců (Renzutli, 1986). Tento výzkum nám v podstatě říká, že vysoce produktivní lidé se vyznačují třemi vzájemně propojenými shluky schopností, přičemž tyto shluky jsou nadprůměrné (i když ne nutně lepší) schopnosti, odhodlání k plnění úkolů a kreativita. Grafické znázornění této koncepce je uvedeno na obrázku 1. Následující popis projevů chování každého shluku je souhrnem hlavních koncepcí a závěrů vycházejících z prací teoretiků a výzkumníků, kteří tyto pojmy zkoumali:

### **Dobře nadprůměrná schopnost**

#### *Obecná schopnost*

Vysoká úroveň abstraktního myšlení, verbálního a numerického uvažování, prostorových vztahů, paměti a plynulosti slov.

Adaptace na utváření neotřelých situací ve vnějším prostředí.

Automatizace zpracování informací; rychlé přesné a selektivní vyhledávání informací.

#### *Specifická schopnost*

Aplikace různých kombinací výše uvedených obecných schopností na jednu nebo více specializovaných oblastí znalostí nebo oblastí lidské výkonnosti (např. umění, vedení, administrativa).

Schopnost získávat a vhodně využívat pokročilé množství formálních znalostí, tichých znalostí, techniky, logistiky a strategie při řešení konkrétních problémů nebo při manifestaci specializovaných oblastí výkonu.

Schopnost třídit relevantní a nepodstatné informace spojené s konkrétním problémem nebo oblastmi studia nebo výkonu.

#### *Úkolový závazek*

Schopnost vysoké úrovně zájmu, nadšení, fascinace a zapojení do konkrétního problému. oblast studia nebo forma lidského vyjádření.

Schopnost vytrvalosti. vytrvalost. odhodlání, tvrdou práci a oddanou praxí. Sebevědomí. silné ego a víra ve vlastní schopnost vykonávat důležitou práci, osvobození od pocitů méněcennosti, touha dosáhnout.

Schopnost identifikovat významné problémy v rámci specializovaného důvodu; schopnost naladit se na hlavní komunikační kanály a nový vývoj v daných oborech. Stanovení vysokých standardů pro vlastní práci; udržování otevřenosti vůči sebe a vnější kritice; rozvíjení estetického smyslu pro vkus, kvalitu a dokonalost vlastní práce a práce druhých.

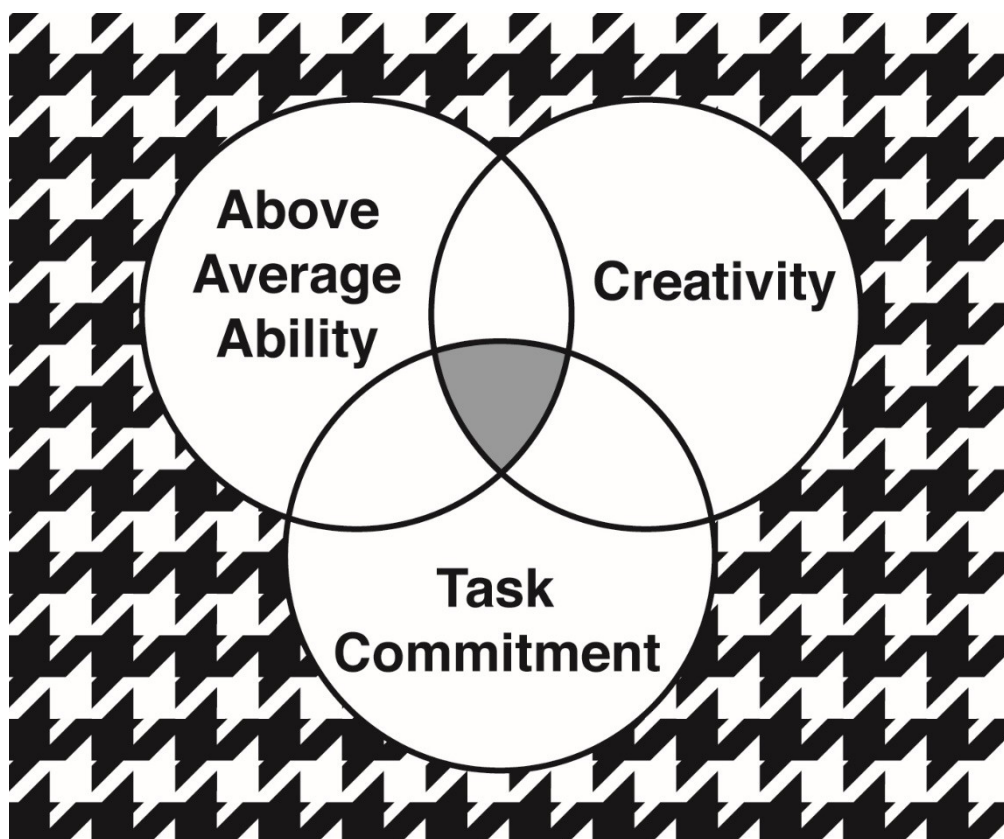
#### *Tvořivost*

Plynulost, flexibilita a originalita myšlení.

Otevřenost vůči zkušenostem; vnímavý k tomu, co je nové a odlišné (dokonce iracionální) v myšlenkách, činech a produktech sebe i druhých.

Zvědavý, spekulativní, dobrodružný a „duševně hravý“ ochotný riskovat v myšlení a jednání, dokonce až do té míry, že nebudou zábrany.

Citlivý k detailu, estetické vlastnosti myšlenek a věcí; ochota jednat a reagovat na vnější podněty a vlastní nápady a pocity.



Obrázek 1. Co tvoří nadání?

Jako vždy u seznamů vlastností, jako je ten výše, existuje překrývání mezi jednotlivými položkami a interakce mezi obecnými kategoriemi a specifickými vlastnostmi a mezi nimi. Je důležité zdůraznit, že všechny rysy nemusí být přítomny v žádném daném jednotlivci nebo situaci, aby se projevilo nadané chování. Právě z tohoto důvodu tříkruhová koncepce nadání zdůrazňuje interakci mezi shluky spíše než jakýkoli jednotlivý shluk. Je třeba také zdůraznit, že výše uvedený shluk průměrných schopností je konstantou v identifikačním systému popsaném níže. Jinými slovy, skupina vysoce nadprůměrných schopností představuje cílovou populaci a výchozí bod pro proces identifikace. a budou to studenti v této kategorii, kteří budou vybráni na základě testového skóre a netestových kritérií. Úkolové nasazení a kreativita jsou na druhé straně považovány za rozvojové cíle speciálního programu. Programovací model (Renzulli, 1977), pro který byl tento identifikační systém navržen, poskytuje studentům s nadprůměrnými schopnostmi odpovídající zkušenosti, slouží k podpoře kreativity a odhodlání k plnění úkolů a k „sblížení kroužků“ k podpoře rozvoje nadaného chování. .

V následujících částech nastíním konkrétní kroky identifikačního systému, který má převést tříkruhové pojetí nadání do praktického souboru postupů pro výběr studentů do speciálních programů. Ústředním bodem tohoto identifikačního systému je Talent Pool studentů, který bude sloužit jako hlavní (nikoli však jediná) cílová skupina pro účast v široké škále doplňkových služeb. Cíle tohoto identifikačního systému ve vztahu k tříkruhovému pojetí nadání jsou trojí:

1. Rozvíjet kreativitu a/nebo odhodlání k plnění úkolů u studentů Talent Pool a dalších studentů, kteří se mohou dostat do naší pozornosti prostřednictvím alternativních způsobů identifikace.
2. Poskytovat vzdělávací zkušenosti a podpůrné systémy, které podporují interakci kreativity, oddanosti úkolů a nadprůměrných schopností (tj. spojují „prstény“ dohromady)

### 3. Poskytovat příležitosti, zdroje a povzbuzení pro rozvoj a aplikaci nadaného chování.

Před uvedením kroků zahrnutých v tomto identifikačním systému budou probány tři důležité úvahy. Za prvé, Talent Pools se bude lišit v každé dané škole v závislosti na obecné povaze celkového počtu studentů. Ve školách s neobvykle velkým počtem studentů s vysokou schopností si lze představit, že zásoby talentů překročí 15procentní úroveň, která je běžně doporučována ve školách, které odrážejí výkonnostní profily běžné populace. Dokonce i ve školách, kde je úroveň prospěchu pod národními normami, stále existuje skupina studentů vyšší úrovně, kteří potřebují služby nad rámec těch, které jsou poskytovány většině školní populace. Některé z našich nejuspěšnějších programů byly ve školách v centru města, které slouží znevýhodněné a bilingvní mládeži; a přestože tyto školy nedosahovaly národních norem, stále byla identifikována skupina talentů přibližně 15 procent studentů s vyššími schopnostmi, kteří potřebují doplňkové služby. Velikost Talent Pool je také funkcí dostupnosti zdrojů (lidských i materiálních). a do jaké míry je obecná fakulta ochotna (a) provést úpravy v běžném vzdělávacím programu pro studenty s nadprůměrnými schopnostmi, (b) účastnit se různých druhů obohacování a mentorských aktivit a (c) spolupracovat s jakýmkoli a veškerý personál, který může mít speciální programové úkoly.

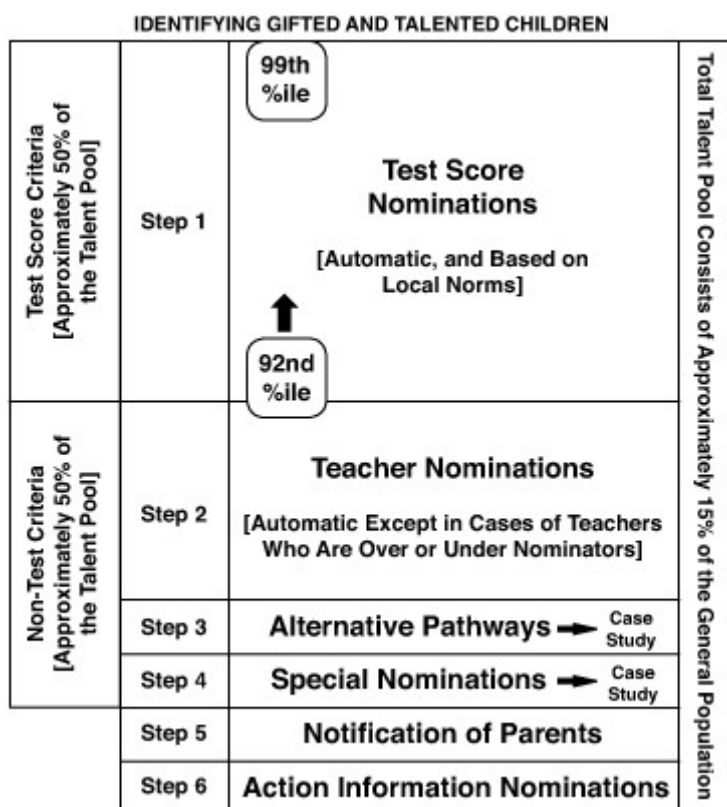
Vzhledem k tomu, že nominace učitelů hraje v tomto identifikačním systému důležitou roli, je druhým hlediskem rozsah orientace a školení, které učitelé absolvovali jak o programu, tak o postupech nominace studentů. V tomto ohledu doporučujeme využít tréninkovou aktivitu, která je navržena tak, aby orientovala učitele na behaviorální charakteristiky nadřazených studentů (Renzulli & Reis, s. 203-2 10).

Třetí úvaha je samozřejmě. typ programu, pro který jsou studenti identifikováni. Identifikační systém, který následuje, je založen na modelech, které kombinují jak obohacování, tak zrychlení, ať už jsou či nejsou prováděny v samostatných nebo vytahovacích programech. Bez ohledu na typ použitého organizačního modelu se také doporučuje, aby součástí služeb nabízených studentům Talent Pool byla silná složka kompaktování kurikula (Renzulli, Smith, & Reis, 1982).

Pro účely demonstrace, příklad, který následuje, bude založen na oleji, který vytvoří 15% Talent Pool. Větší nebo menší Talent Pools lze vytvořit jednoduchým nastavením figurek použitých v tomto příkladu.

#### **Krok 1: Nominace otestujte skóre**

Pokud bychom k identifikaci 15procentního fondu talentů nepoužívali nic jiného než skóre testů, byl by úkol tak jednoduchý! Každé dítě, které dosáhne skóre nad 85. percentilem (s použitím místních norem), by bylo kandidátem. V tomto identifikačním systému jsme se však zavázali „nechat určitý prostor“ v Talent Pool pro studenty, jejichž potenciál se nemusí odrážet ve standardizovaných testech. Začneme proto rozdělením našeho Talent Pool na polovinu (viz obrázek 2) a všechny studenty, kteří dosáhnou skóre na úrovni 92. percentilu nebo vyšší (opět s použitím místních norem), zařadíme do Talent Pool. Tento přístup zaručuje, že všichni tradičně chytří mladíci budou automaticky vybráni a budou tvořit přibližně 50 procent našeho Talent Pool. Tento proces zaručuje přijetí pro bystré méně úspěšné.



Obrázek 2. Identifikační systém Renzulli

K tomuto účelu lze použít jakýkoli pravidelně zadávaný standardizovaný test (např. inteligence, prospěch, nadání), doporučujeme však, aby byl vstup do Talent Pool udělen na základě jakéhokoli jednotlivého testu nebo skóre v subtestu. Tento přístup umožní přijetí studentů, kteří mají vysokou verbální nebo neverbální schopnost (ale ne nutně obojí), a také studentům, kteří mohou vynikat v jedné schopnosti (např. prostorové, mechanické). Programy, které se zaměřují na speciální oblasti, jako je umění, vůdcovství a atletika, by měly používat netestovací kritéria jako hlavní ukazatele výše uvedených schopností v konkrétní oblasti talentu. Podobným způsobem, kdykoli nejsou k dispozici výsledky testů nebo máme nějaké otázky ohledně jejich platnosti, měla by se použít netestovací kritéria doporučená v následujících krocích. Tento přístup (tj. odstranění nebo minimalizace kroku 1) je zvláště důležitý při zvažování žáků primárního věku, znevýhodněné populace nebo kulturně odlišných skupin.

### **Krok 2: Nominace učitelů**

Učitel by měl být informován o všech studentech, kteří získali přijetí prostřednictvím nominací na skóre testů, aby se nemuseli zapojovat do zbytečného papírování pro studenty, kteří již byli přijati. Krok 2 umožňuje učitelům nominovat studenty, kteří vykazují vlastnosti, které nelze snadno určit pomocí testů (např. vysoká úroveň kreativity, nasazení při plnění úkolů, neobvyklý zájem, nadání nebo zvláštní oblasti s vynikajícím výkonem potenciálu). S výjimkou učitelů, kteří jsou nad nominátory nebo pod nominátory, jsou nominace od učitelů, kteří prošli školením v tomto procesu, přijímání do Talent Pool se stejnou hodnotou jako nominace na skóre testů. To znamená, že neoznačujeme studenty nominované na základě výsledků testů jako „skutečně nadané“ a studenty nominované učiteli jako středně nebo potenciálně nadané. Neděláme žádné rozdíly v poskytovaných příležitostech, zdrojích nebo službách, kromě běžné individualizace, která by měla být součástí jakéhokoli programu, který se snaží uspokojit jedinečné potřeby a potenciál. Pokud tedy například student získá přijetí na základě nominace učitele, protože prokázal

pokročilý potenciál pro tvůrčí psaní, neočekávali bychom, že tento student bude v matematice soutěžit na stejném základě se studentem, který dosáhl skóre na úrovni nebo vyšší. 92. percentil v testu z matematiky. Neměli bychom ani organizovat zkušenosti s programem, které by zařadily studenta s talentem na tvůrčí psaní do skupiny pokročilých matematických skupin. Speciální programy by měly především respektovat a reflektovat individuální charakteristiky, které nás studenty především upozornily.

K tomuto postupu se používá nominační formulář učitele a hodnotící stupnice (Renzulli, et al., 1976). Hodnotící škály neslouží k vyloučení studentů s nižším hodnocením. Místo toho se stupnice používají k poskytnutí složeného profilu nominovaných studentů. V případě učitelů, kteří jsou nad nominátory, se požaduje, aby seřadili pořadí svých nominací k posouzení celoškolské komise. Postupy pro jednání s nenominujícími nebo nenominujícími osobami budou popsány v kroku 4.

### **Krok 3: Alternativní cesty**

Zatímco všechny školy používající tento identifikační systém využívají výsledky testů a nominaci učitelů, alternativní cesty jsou považovány za místní možnosti a jednotlivé školní obvody je v různé míře sledují. Rozhodnutí o tom, které alternativní cesty by mohly být použity, by měla učinit místní plánovací komise a měla by být věnována určitá pozornost odchylkám na úrovni ročníku. Vlastní nominace je například vhodnější pro studenty, kteří zvažují kurzy pro pokročilé na sekundární úrovni.

Alternativní cesty obecně zahrnují nominace rodičů, nominace vrstevníků, testy kreativity, sebenominace, hodnocení produktů a prakticky jakýkoli jiný postup, který by mohl vést k počátečnímu posouzení ze strany hodnotící komise. Hlavní rozdíl mezi alternativními cestami na jedné straně a skóre testu a nominací učitelů na straně druhé spočívá v tom, že alternativní cesty nejsou automatické. Jinými slovy, studenti nominovaní prostřednictvím jedné nebo více alternativních cest budou posouzeni screeningovou komisí, po které bude učiněno rozhodnutí o výběru. Ve většině případů hodnotící komise provede případovou studii, která zahrnuje prověření všech předchozích školních záznamů, rozhovory se studenty, učiteli a rodiči a administraci individuálních hodnocení, která může komise doporučit. V některých případech jsou studenti, kteří jsou doporučeni na základě jedné nebo více alternativních cest, zařazeni do programu na zkoušku.

### **Krok 4: Speciální nominace (pojistný ventil č. 1)**

Speciální nominace představují první ze dvou „pojistných ventilů“ v tomto identifikačním systému. Tento postup zahrnuje rozeslání seznamu všech studentů, kteří byli nominováni prostřednictvím jednoho z postupů v krocích 1 až 3, všem učitelům ve škole a na předchozích školách, pokud studenti imatrikulovali z jiné budovy. Tento postup umožňuje učitelům z předchozího roku nominovat studenty, kteří nebyli doporučeni jejich současným učitelem, a také umožňuje učitelům zdroji vydávat doporučení na základě jejich vlastních předchozích zkušeností se studenty, kteří již byli v Talent Pool, nebo se studenty, které mohli mít. setkali se jako součást obohacovacích zkušeností, které mohly být nabízeny v běžných třídách. Tento krok umožňuje závěrečnou revizi celkové školní populace a je navržen tak, aby obešel názory současných učitelů, kteří nemusí oceňovat schopnosti, styl nebo dokonce osobnost konkrétního studenta. Poslední „promet“ populací také pomáhá vyzvednout studenty, kteří možná „odbočili“ do školy nebo si vytvořili vzorce špatného prospěchu v důsledku osobních nebo rodinných problémů. Tento krok také pomáhá překonat obecné předsudky pod nominujícího nebo nenominujícího. Stejně jako v případě alternativních cest nejsou speciální nominace automatické. Spíše se provede případová studie a konečné rozhodnutí je na screeningové komisí.

### **Krok 5: Oznámení a orientace rodičů**

Rodičům všech studentů Talent Pool je zaslán oznamovací dopis a obsáhlý popis programu, v němž je uvedeno, že jejich dítě bylo zařazeno do Talent Pool pro daný rok. Dopis neuvádí, že dítě bylo certifikováno jako „nadané“, ale spíše vysvětluje

povahu programu a zve rodiče na orientační schůzku. Na tomto setkání je uveden popis tříkruhového pojetí nadání a také vysvětlení všech programových politik, postupů a aktivit. Rodiče jsou informováni o tom, jak se rozhoduje o přijetí do Talent Pool, že se provádí na roční bázi a že během roku může dojít k rozšíření členství v Talent Pool v důsledku hodnocení účasti a pokroku studentů. Rodiče jsou také vyzýváni, aby si domluvili individuální schůzky, kdykoli se domnívají, že jsou nutné další informace o programu obecně nebo o jejich vlastním dítěti. Pro studenty je poskytováno obdobné orientační setkání, přičemž důraz je opět kladen na poskytované služby a aktivity. Studentům se neříká, že jsou „nadání“, ale prostřednictvím diskuse o tříkruhové koncepci a postupech pro rozvoj obecných a specifických potenciálů dospějí k pochopení, že rozvoj nadaného chování je cílem programu i jeho součástí. z vlastní odpovědnosti.

### **Krok 6: Nominace informací o akci (Pojistný ventil č. 2)**

Navzdory našemu nejlepšímu úsilí tento systém občas přehlédne studenty, kteří z toho či onoho důvodu nebyli vybráni pro členství v Talent Pool. K překonání tohoto problému je všem učitelům poskytována orientace související se zjištěním neobvykle příznivých „zapnutí“ v běžném vzdělávacím programu. V programech podle modelu školního obohacování (Renzulli & Reis, 1983) také poskytujeme širokou škálu obohacovacích zkušeností ve třídě, které mohou vyústit v doporučení pro speciální služby. Tento proces je usnadněn používáním aktivity pro vzdělávání učitelů a nástroje zvaného Action Information Message (Renzulli & Reis, 1985, str. 41-42, 398-403).

Informace o akci lze nejlépe definovat jako dynamické interakce, ke kterým dochází, když se student extrémně zajímá nebo nadchne pro určité téma, oblast studia, problém, myšlenku nebo událost, která se odehrává ve škole nebo mimoškolním prostředí. Je odvozen z konceptu hodnocení založeného na výkonu a slouží jako druhý pojistný ventil v tomto identifikačním systému. Přenos informační zprávy o akci neznámá, že se student automaticky zapojí do služeb pokročilé úrovně, ale slouží jako základ pro pečlivé přezkoumání situace, aby se zjistilo, zda jsou takové služby oprávněné. Akční informační zprávy se také používají v rámci nastavení Talent Pool (tj. vytahovací skupiny, pokročilé třídy, skupiny skupin) k rozhodování o provádění individuálních nebo malých skupinových vyšetřování (Obohacení typu III v modelu triády).

### **DISKUSE**

Ve většině identifikačních systémů, které se řídí tradičním přístupem screening-plus-selection, byli „vyřazení“ vždy ti studenti, kteří se kvalifikovali pro screening na základě netestovacích kritérií. Tak například nominace učitele slouží pouze jako vstupenka k absolvování individuálního nebo skupinového testu schopností, ale ve většině případů je vždy rozhodujícím faktorem skóre testu. Mnoho a různé „dobré věci“, které vedly k nominaci učitelů, jsou zcela ignorovány, pokud jde o konečné (výběrové) rozhodnutí, a hra s více kritérii se nakonec stane kouřovou clonou pro stejný starý přístup založený na testech.

Implementace výše popsaného identifikačního systému pomohla překonat tento problém, stejně jako celou řadu dalších problémů tradičně spojených s výběrem studentů do speciálních programů. Obecně studenti, rodiče, učitelé a administrátoři vyjádřili vysokou míru spokojenosti s tímto přístupem (Renzulli, 1988) a důvod této spokojenosti je jasně zřejmý. Tím, že jsme „zvedli“ tu vrstvu studentů pod několika horními percentilovými úrovněmi obvykle vybranými pro speciální programy, a tím, že jsme nechali určitý prostor v programu pro studenty, aby získali vstup na základě netestovacích kritérií, jsme eliminovali oprávněnou kritiku těchto osob, kteří vědí, že tyto studenti potřebují zvláštní příležitosti, zdroje a povzbuzení. Výzkum, který je základem tříkruhového pojetí nadání, nám jasně říká, že takový přístup je oprávněný z hlediska toho, co víme o lidském potenciálu. A odstraněním nekonečného množství „bolestí hlavy“ tradičně spojovaných s identifikací jsme získali bezprecedentní

množství podpory ze strany učitelů a administrátorů, z nichž mnozí dříve nesnášeli samotnou existenci speciálních programů.

### **Achillova pata změny**

I skromné změny současného stavu nevyhnutelně vyvolávají obavy a otázky u těch praktikujících, kterých by se navrhované změny mohly týkat. Jedna z nejčastěji kladených otázek ohledně výše popsaných změn v identifikačních procedurách zní: „Jak bude tento přístup ‚vycházet‘ se státními směrnicemi? Před odpovědí na tuto otázku bych rád upozornil, že jsem nevyjádřil nespokojenost s restriktivností identifikačních směrnic. Výše citovaný výzkum a příspěvky vůdců v oboru jako Bloom (1985), Gardner (1983), Guilford (1977), Sternberg (1983), Treffinger (1982) a Torrance (1979) jasně poukazují na potřebu přezkoumat předpisy, podle kterých je většina programů nucena fungovat. Tento výzkum tak podporuje pružnější přístup k identifikaci, že již není třeba argumentovat zdůvodněním změny. Směrnice by měly být našimi služebníky, ne našimi pány. ale máme-li získat větší kontrolu nad svým vlastním osudem, musíme podniknout konkrétní kroky k uvedení stávajících směrnic do souladu se současnou teorií a výzkumem.

Naštěstí je ve větru změna a na mnoha státních ministerstvech školství se objevuje odvážný nový druh vedení ve vzdělávání nadaných. Tyto osoby byly ochotny přezkoumat stávající směrnice a dokonce i bez okamžitých změn umožnily mnohem větší flexibilitu při výkladu stávajících předpisů. Návrhy, které byly ještě před několika lety zamítnuty, protože nesplňovaly přísné požadavky na hraniční skóre. jsou nyní přijímáni a dokonce podporováni.

Achillovou patou změny nejsou pokyny, ale apatie. Pokud se domníváme, že je žádoucí větší flexibilita, musíme mobilizovat profesionální personál, který má zájem sloužit mladým lidem s vysokým potenciálem. Ředitelé, učitelé, superintendenti a žakovští personální specialisté by měli být najímáni pro organizované celostátní úsilí zaměřené na směrnice, které lépe reagují na současný výzkum. Pečlivě vybrané dokumenty založené na výzkumu by měly být předloženy státním radám pro vzdělávání a školskému výboru zákonodárných sborů. Mělo by být vynaloženo veškeré úsilí na vytvoření vzorců úhrad, které budou založeny spíše na celkovém počtu zapsaných v okrese než na počtu identifikovaných studentů. Právě tento přístup „body count“ donutil školy považovat nadání spíše za absolutní stav bytí než za vývojový koncept, a výsledkem byly nejpřísnější druhy postupů identifikace skóre v testech. Tím, že se zbavíme přístupu k identifikaci podle počtu těl, umožníme okresům větší flexibilitu v typech modelů identifikace a programování, které by mohly chtít zvážit (včetně přístupů založených na testech), a poskytneme větší spravedlnost pro okresy, které slouží znevýhodněným a kulturně různorodé populace.

Jistě, v procesu identifikace bude trochu méně pořádku, ale kompromis za pořádek a administrativní účelnost povede k mnohem flexibilnějším přístupům jak k identifikaci, tak k obsluze mladých lidí s velkým potenciálem. Z pohledu výzkumu budou získána nová data, a tak se objeví nový dialog a kontroverze. To je skutečně způsob, jak věda pokračuje navždy, jak jsou realizovány nové myšlenky a poznatky a jak se obor neustále zlepšuje a revitalizuje.

### **Reference**

- Bloom, B. (ed.). (1985). *Rozvíjení talentu u mladých lidí*. New York, NY: Ballantine.
- Gardner, H. (1983). *Rámce mysli*. New York, NY: Základní knihy.
- Guilford, JP (1977). *Daleko nad IQ*. Buffalo, NY: Bearly Limited.
- Renzulli, JS (1977). *Model triády obohacení: Průvodce rozvojem obhajitelných programů pro nadané a talentované*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Renzulli, JS (1986). Tříkruhová koncepce nadání: Vývojový model pro kreativní produktivitu. In Sternberg, RJ, & Davidson J. (Ed.) *Conceptions of Giftedness* (str. 53-92). New York, NY: Cambridge University Press.



- Renzulli, JS (Ed.). (1988). *Technická zpráva o výzkumných studiích týkajících se modelu obohacovací triády/otočných dveří* (3. vydání). Storrs: University of Connecticut, program Teaching the Talented (TTT).
- Renzulli, JS, & Reis, SM (1985). *Celoškolní model obohacení: Komplexní plán pro excelenci ve vzdělávání*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Renzulli, JS, Smith, LH, & Reis, SM (1982, leden). Kompaktování učiva: Základní strategie pro práci s nadanými studenty. *Věstník základní školy*, 194-195.
- Renzulli, JS, Smith, LH, White, AJ, Callahan, CM a Hartman, RK (1976). *Škály pro hodnocení charakteristik chování vynikajících studentů*. Mansfield Center, CT: Creative Learning Press.
- Šternberka, RJ (1985). Komponentní teorie intelektuálního nadání. *Čtvrtletník pro nadané dítě*, 25, 86-93.
- Torrance, EP (1979). *Hledání satori a kreativity*. Buffalo, NY: Bearly Limited.
- Treffinger, DJ (1982). Demytologizující vzdělávání nadaných: Redakční esej. *Nadané dítě čtvrtletně*, 26, 3-8.