



# Talentstrategi

for Ishøj Kommunes skoler  
Vedtaget af Ishøj Byråd december 2017





## Indhold

Indledning.....	3
Talentbegrebet – Hvem er de talentfulde, og hvordan spotter vi dem?.....	4
Kultur der understøtter talentarbejdet .....	4
Undervisningsformer der kalder på talentet .....	6
Talentarbejde på tværs af vores skoler .....	6
Talentvejledere og talentvejledernetværk.....	6
Skolernes lokale talentstrategier .....	7
Litteraturliste .....	7



## Indledning

Byrådet i Ishøj Kommune vedtog den 5. december 2017 en fælles kommunal talentstrategi for Ishøj Kommunes skoler. Ved samme lejlighed besluttede Ishøj Byråd, at talentstrategien skrives i en kort og letforståelig udgave. Det er denne udgave, du her sidder med.

Talentstrategien skal ses i sammenhæng med Ishøj Kommunes Børne- og Ungepolitik, som er det overordnede styredokument, der sikrer rammer og retning samt mening og bevægelse i arbejdet med børn og unge. Alle mennesker har et potentiale, der skal udvikles mest muligt. Det gælder også de særligt talentfulde børn og unge, og det er dem, der er i fokus i Ishøj Kommunes talent-strategi. I Ishøj Kommune værdsætter og understøtter vi særlige talenter – både kloge hoveder og kloge hænder<sup>1</sup>. Derfor satser vi på de yngste borgeres optimale udviklingsbetingelser i et dynamisk, trivselsfremmende og udviklingsorienteret undervisningsmiljø, hvor faglige udfordringer og personlig motivation er ledetråden.

### Formål

Det overordnede formål med den fælles kommunale talentstrategi er at understøtte den samlede talentindsats i Ishøj Kommune med plads til skolernes individuelle præg. En kommunal strategi skal skabe et fælles sprog omkring talenter, men samtidig skabe plads til, at den enkelte skole kan målrette talentarbejdet til deres elevgruppe.

#### Mål

Med henblik på at leve op til talentstrategiens overordnede formål er det vores mål,

- at alle ansatte i Ishøj Kommunes skolevæsen understøtter og udfordrer talenter, så de trives og bliver så dygtige, de kan
- at alle skoler har en lokal talentstrategi, som alle ansatte på skolen kender
- at alle skoler har en uddannet talentvejleder
- at vi anvender og udvikler undervisningsmetoder, der kalder på talentet, og som kan indgå i al undervisning
- at talenter på skolerne får mulighed for at deltage i særlige arrangementer/forløb for talenter i eller uden for kommunen

<sup>1</sup> Ishøj Kommunes skolepolitiske delmål

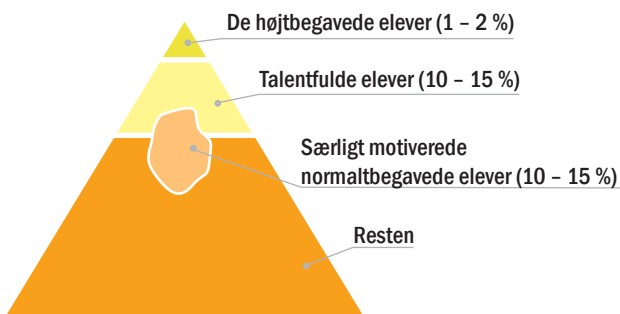


## Talentbegrebet – Hvem er de talentfulde, og hvordan spotter vi dem?

At spotte de talentfulde elever kræver, at vi ved, hvad det er, vi skal se efter og forstå, hvad talentbegrebet indbefatter. I Ishøj Kommune anvender vi Undervisningsministeriets definition på talent<sup>2</sup>:

***”Talenter er børn og unge der har særlige forudsætninger inden for et eller flere områder, og som går i almindelige skoler og institutioner. Et talent er en person, som er god til noget og har mulighed for at blive en af de bedste, hvis potentialet stimuleres.”***

Nedenstående model<sup>3</sup> illustrerer de tre grupper af elever, som vi skal finde talenterne iblandt.



Nogle talenter er nemme at spotte ud fra definitionen, mens andre er mindre synlige. Mindre synlige talenter kan eksempelvis være elever med et stort kognitivt potentiale, men en lav grad af motivation og præstation. Kommunens talentvejledere er uddannet til at kunne spotte forskellige talenter med forskellige karaktertræk. En systematisk identifikationsplan kan sikre, at talenterne findes i tide, således den rette talentpleje kan sættes i værk – både i klasseregi (læreren) og i særlige talentforløb (talentvejlederen).

## Kultur der understøtter talentarbejdet

Der er mange faktorer, der har betydning for talentudviklingsmiljøet på en skole. I elevens nære miljø er skole, familie, venner og fritidsaktiviteter væsentlige. I elevens fjerne miljø er politikere, forvaltning, medier, forbilleder og hvad der er populært i ungdomskulturen også faktorer med stor indflydelse<sup>4</sup>.

I Ishøj Kommune har vi særligt fokus på tre områder til at understøtte vores talentudviklingsmiljø på skolerne

- mindset
- synliggørelse af at ”det er sejt at være dygtig”
- rollemodeller



<sup>2</sup> Definitionen er hentet fra Talent Camp 05, som er arrangeret af Undervisningsministeriet.

<sup>3</sup> Inspireret af Undervisningsministeriets rapport ”Talentudvikling, evaluering og strategi, Undervisningsministeriet 2011” samt Helle Houkjær og Lone Skafte Jespersen.

<sup>4</sup> Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse.



## Udviklende Mindset



## Fastlåst Mindset



### Mindset

I Ishøj Kommune arbejder vi med mindset med udgangspunkt i Carol S. Dwecks mindsetteori<sup>5</sup> om et fikseret mindset og et udviklende mindset.

Teorien bygger på, at intelligens ikke er statisk, men kan udvikles. Figurerne ovenfor illustrerer de to mindset i forhold til, hvordan eleverne møder udfordringer, feedback og læring.

Et udviklende mindset understøtter generelt trivsel og motivation for at lære<sup>6</sup>. For at få det bedste udbytte af læringen, vil det derfor være hensigtsmæssigt at ændre tankemønsteret i retning af et udviklende mindset. Alle kan ændre deres mindset, men det tager tid og er en fortløbende proces. Skolerne i Ishøj kommune arbejder på forskellig vis med forskellige værktøjer, der støtter processen.

### Det er sejt at være dygtig og kunne lide at lære

Det er vigtigt at arbejde med at synliggøre talenternes positive bidrag til fællesskabet og læringsmiljøet i klassen, og at "det er sejt at være dygtig og kunne lide at lære". Der kan med fordel gives særlig positiv opmærksomhed til den særlige indsats, fordybelse, gode opgave og lignende. Det er vigtigt at fremhæve den gode indsats, læringsproces og progression frem for personlig ros. Tiltag såsom konkurrencer og præmier kan ligeledes være med til at synliggøre, at det er sejt at yde en særlig indsats.

### Rollemodeller

Rollemodeller er vigtige for inspiration og motivation. I skoleregion kan mentorer, succeshistorier fra mønsterbrydere, tidligere talentfulde elever og lignende være med til at understøtte talentarbejdet.

<sup>5</sup> Carol S. Dweck er professor i psykologi ved Stanford University.

<sup>6</sup> Allan Kortnum.



## Undervisningsformer der kalder på talentet

En understøttende kultur er vigtig og nødvendig, men skaber ikke i sig selv et undervisningsmiljø, der understøtter talentarbejdet. De optimale udviklingsbetingelser for vores talenter fordrer et dynamisk, trivselsfremmende og udviklingsorienteret undervisningsmiljø, hvor faglige udfordringer og personlig motivation er i højsædet. Dansk forskning<sup>7</sup> peger på, at differentieret undervisning, en strategisk gruppe og holddannelse samt induktiv undervisning<sup>8</sup> er effektive strategier til at sikre et talentunderstøttende undervisningsmiljø.

## Talantarbejde på tværs af vores skoler

Talantarbejdet er i sin start koncentreret om den enkelte skole, men på længere sigt er det målet at styrke talentarbejdet på tværs af vores skoler. Det vil styrke muligheden for at tilgodese særlige interesser og talenter, der kun findes få af på de enkelte skoler. Hertil kommer, at mange talenter føler sig anderledes og har svært ved at dele deres interesser eller tanker inden for deres klasses rammer. De har brug for at møde andre, der "taler samme sprog". Talantarbejde på tværs af skolerne kan f.eks. faciliteres gennem

- valghold på tværs af skoler (f.eks. teknologiforståelse, robotprogrammering og forfatterspire)
- samarbejde med specialister/samarbejdspartnere (f.eks. Ishøj Naturcenter, Ungdomsskolen, lokalt erhvervsliv og museer)
- konkurrencer mellem skoler i kommunen, nationalt og internationalt (f.eks. Skakturneringen, Powerløb ved skolernes motionsløb og FFL (First Lego League))
- "camps" for udvalgte talenter i særlige fag eller emner på højt niveau i samarbejde med Science Talenter og Ungdomsskolen

## Talentvejledere og talentvejledernetværk

Alle skoler i Ishøj Kommune har mindst én uddannet talentvejleder. Talentvejlederne har til opgave at vedligeholde, opdatere og videreudvikle skolens talentstrategi og talentindsats på skolen. Talentvejlederne har endvidere til opgave at klæde deres kollegaer på til arbejdet med talentet.

For at styrke talentvejlederfunktionen og skabe bedre mulighed for viden- og erfaringsdeling samles talentvejlederne i et kommunalt talentvejledernetværk, som består af talentvejledere fra hver skole samt matematik- og naturfagskonsulenten. Talentvejledernetværket mødes min. to gange årligt.

## Skolernes lokale talentstrategier

Hver skole udarbejder en lokal talentstrategi på baggrund af den kommunale talentstrategi.

Målet er, at alle skoler i Ishøj Kommune har en lokal talentstrategi, der bl.a. indeholder følgende

- en beskrivelse af talentvejledernes roller, rammer og vilkår
- en plan for systematisk talentspotning
- principper for kulturskabende læringsmiljøer præget af udviklende mindset og "det er sejt at være dygtig"
- en variation af forskellige talenttilbud og undervisningsformer, der tilgodeser forskellige typer talenter

Den kommunale konsulent bistår med udarbejdelse af skolernes talentstrategi.

---

<sup>7</sup> Talent i skolen, Poul Nissen, Ole Kyed og Kirsten Baltzer.

<sup>8</sup> Der er tre kendetegn ved den induktive undervisning: 1) Udgangspunkt i elevens interesse eller emner udover almindelige mål (ekspert), 2) undersøgende og kreativ karakter (forsker) og 3) skaber resultater, f.eks. et produkt eller ydelse, der har betydning for en forudbestemt målgruppe i den virkelige verden (fornyer).



## Litteraturliste

### Bøger

- Baltzer, Kirsten m.fl.: Dygtig, dygtigere, dygtigst, Dafolo, 2014
- Gladwell, Malcolm: Afvigerne, Lindhardt og Ringhof, 2014
- Heckmann, Lene Skovbo: Den gode vurderingspraksis, Dafolo, 2013
- Henriksen, Kristoffer: Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse, Dansk Psykologisk Forlag, 2011
- Idsøe, Ellen m.fl.: Våre evnerike barn, Høyskoleforlaget, 2011
- Kortnum, Allan A. m.fl.: Mindsetbaseret undervisning, Dansk Psykologisk Forlag, 2016
- Nissen, Poul m.fl.: Talent i skolen, Dafolo, 2012
- Nottingham, James: Udfordrende læring, Dafolo, 2014
- Welling, Mette m.fl.: Højtbegavede børn i skolen, udfordring og inklusion i praksis, GeGe forlag, 2014

### Rapporter

- Talentudvikling, evaluering og strategi, Undervisningsministeriet, 2011
- Overgangsproblemer mellem grundskole og gymnasium i fagene dansk, matematik og engelsk, Institut for Naturfagernes Didaktik, 2014



[www.ishoj.dk](http://www.ishoj.dk)

