



Talentstrategi for Ishøj Kommunes skoler

Vedtaget af Byrådet den xxxx



Talentfulde elever forbereder sig til den nordiske First LEGO League konkurrence efterår 2016.

Indholdsfortegnelse

Indledning	3
Formål og mål	3
Talentbegrebet – hvem er de talentfulde og hvordan spotter vi dem	4
Kultur, der understøtter talentarbejdet.....	5
Undervisningsformer, der kalder på talentet	7
Talentarbejde på tværs af vores skoler.....	8
Talentvejledere og talentvejledernetværk.....	9
Skolernes lokale udmøntning.....	10
Certificering.....	10
Bilag 1. Oversigt over værktøjer til talentspotning	12
Bilag 2: Forskelle på fastlåst og udviklende mindset	13
Bilag 3. Eksempler på mindset værktøjer.....	15
Bilag 4. ABC modellen	16
Bilag 5: Taksonomier	17
Litteraturliste	18

Indledning

Alle mennesker har et potentiale, der skal udvikles mest muligt. Det gælder alle, også de særligt talentfulde børn og unge, og det er dem der er i fokus for Ishøj Kommunes talentstrategi.

I perioden 2014 - 2017 har Ishøj Kommunes skoler gennemført et 3-årigt projekt med titlen "Flere Lille og Store Nørder i Ishøj". Projektet var støttet af A.P. Møller og Hustru Chastine Mc-Kinney Møllers Fond til almene Formaal. Projektets formål var, at løfte læreres og elevers kompetencer inden for matematik og naturfag. Som en del af projektet blev der sat fokus på arbejdet med talenter og på anderledes og mere udfordrende måder at arbejde på, der tilgodeser talenter. Der blev uddannet talentvejledere på alle skoler og alle skoler har udarbejdet en lokal talentstrategi. Som en del af projektet er der etableret et samarbejde med Science Talenter i Sorø, som også fortsætter efter projektet.

Denne fælles kommunale talentstrategi er blevet til på baggrund af erfaringerne fra dette projekt, samt en efterfølgende proces mellem skoleledere, talentvejledere og projektets læringsfacilitator. Talentstrategien skal ses i sammenhæng med Ishøj Kommunes Børne- og Ungepolitik, som er det overordnede styredokument, der sikrer rammer og retning, mening og bevægelse i arbejdet med børn og unge.

Formål og mål

I Ishøj Kommune værdsætter og understøtter vi særlige talenter – både kloge hoveder og hænder.¹ Derfor satser vi på de yngste borgeres optimale udviklingsbetingelser i et dynamisk, trivselsfremmende og udviklingsorienteret undervisningsmiljø, hvor faglige udfordringer og personlig motivation ud fra den enkelte elevs behov 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 og arbejdet med talenter og samtidig åbne mulighed for forskellige måder at arbejde med talenter på. Det er således en væsentlig værdi for den kommunale talentstrategi, at den skaber en fælles ramme om skolernes arbejde med talenter, men på en måde så den enkelte skole har rig mulighed for at sætte sig eget præg på talentarbejdet alt efter interesser, talenter og elevgruppen på den enkelte skole.

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

¹ Ishøj Kommunes skolepolitiske delmål

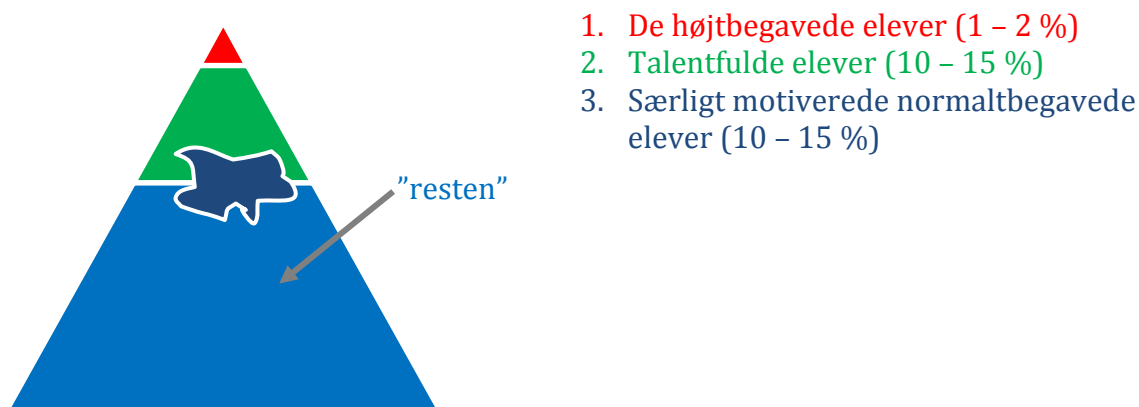
- alle skoler har en lokal talentstrategi, som alle ansatte på skolen kender. Skolernes talentstrategi er udviklet på baggrund af den kommunale talentstrategi og kommunale pejlemærker
- alle skoler har en uddannet talentvejleder
- vi anvender og udvikler undervisningsmetoder, der kalder på talentet, og som kan indgå i al undervisning
- talenter på skolerne får mulighed for at deltage i særlige arrangementer/forløb for talenter i eller uden for kommunen.

Talentbegrebet – hvem er de talentfulde og hvordan spotter vi dem

At få øje på og 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 nedenstående definition på talent. Definitionen er hentet fra Talent Camp 05, arrangeret af Undervisningsministeriet.

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.

Illustreret i nedenstående model ² er vores udgangspunkt er, at vi skal finde talenterne blandt nedenstående 3 grupper af de dygtigste elever vi har, der har lyst og vilje til at yde en særlig indsats og/eller er særligt motiverede.



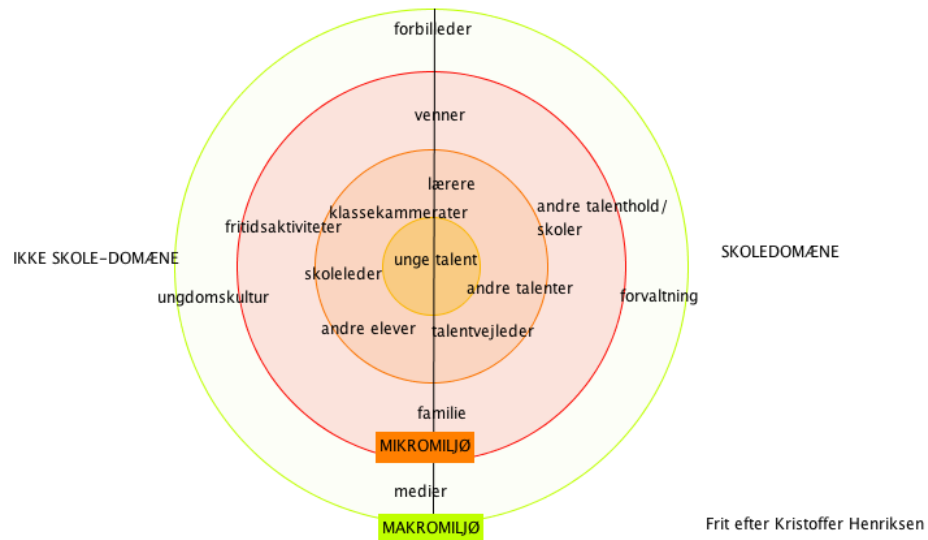
Talenterne er en broget flok elever. Nogle er nemme at spotte ud fra definitionen, idet de har nemt ved at lære, har lysten og tydeligt viser deres talent. Nogle er mindre "synlige" fx elever med stort kognitivt potentiale, men en lav motivation og lav præstation. Kommunens talentvejledere er uddannet til at kunne spotte forskellige talenter med forskellige karaktertræk. En systematisk identifikationsplan kan sikre, at talenterne findes i tide, således at den rette talentpleje kan sættes i værk – både i klasseregime (læreren) og i særlige talentforløb (talentvejlederen). I bilag 1 er vist en oversigt over foreslåede værktøjer til identifikationen.

² Inspireret af UVMS rapport "Talentudvikling, evaluering og strategi, Undervisningsministeriet 2011" samt Helle Houkjær og Lone skafte Jespersen.

Kultur, der understøtter talentarbejdet

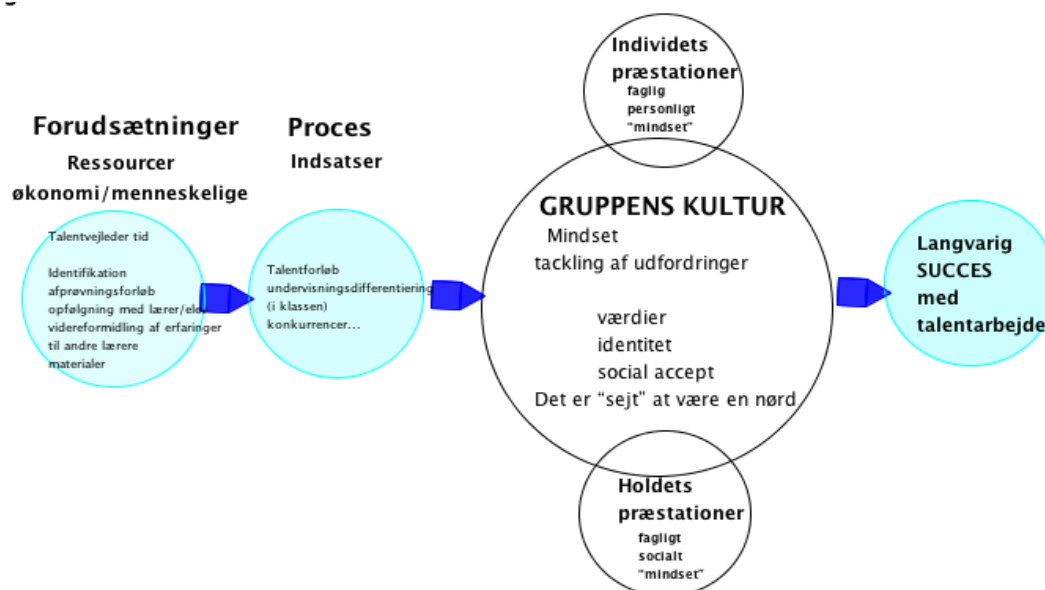
Der er mange faktorer, som har betydning for talentudviklingsmiljøet på vores skoler. Herunder illustreres dette med Kristoffer Henriksens³ talentudviklingsmiljø-model og miljøsuccesmodel omtænkt til skoleregii.

TALENTUDVIKLINGSMODEL



I mikromiljøet er både skole, familie, venner og fritidsaktiviteter betydnende faktorer. I makromiljøet er både politikere, forvaltning, medier, forbilleder og hvad der er "populært" i ungdomskulturen også faktorer med stor indflydelse.

MILJØ-SUCCESMODEL



³ Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse

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

- Mindset
- Synliggøre "det er sejt at være dygtig"
- Rollemodeller

Mindset

Mindsetteorien⁴ bygger på forskning og viden om, at intelligens ikke er statisk, men kan udvikles. Alle har både et "udviklende mindset" og et "fikseret mindset", men fordelingen mellem de to kan variere fra person til person og er samtidigt situationsafhængigt. Et "fikseret mindset" optræder ofte, når man befinder sig udenfor sin egen komfort-zone. Ved "fikseret mindset" mødes udfordrende opgaver med modstand, feedback undgås, fejl skules, indsatsen er lav og andres succes opleves som en trussel. Det bliver vigtigere at "at se god ud" i stedet for at "blive god". Modsat betyder et udviklende mindset, at fejl, andres succes, udfordring og indsats er nødvendige muligheder for at lære og som derfor hilses velkommen. I læringssituationer, hvor der skal læres nyt, er elever ofte ude af deres komfort-zone. Nogle elever reagerer på dette ved at gå over i det fikserede mindset, mens andre elever tager udfordringerne op og finder sig tilpas i det "udviklende mindset".

Et udviklende mindset understøtter generelt trivsel og motivation for at lære⁵. For at få det bedste udbytte ud af læringen, vil det være hensigtsmæssigt at ændre tankemønsteret i retning af et udviklende mindset. Alle kan ændre sit mindset, men det tager tid og er en fortløbende proces. Skolerne i Ishøj kommune arbejder på forskellig måde med mindset og vi har videreudviklet på forskellige værktøjer, der kan hjælpe med at støtte processen (se bilag 2 og 3).

Synliggøre "det er sejt at være nørd" og "kan lide at lære"

Det er vigtigt bevidst at arbejde på synliggørelsen af talenternes positive bidrag til fællesskabet i klassen – "det er sejt at være dygtig". Opmærksomhed, fremhævning og ros kan fx fremhæve den særlige indsats, fordybelse, gode opgave og lignende. Det er vigtigt, at ros går på indsats: det gode stykke arbejde, det velbearbejdede produkt, den gode progression frem for personlig ros fx "du er dygtig". Andre tiltag, der kan være støttende for processen mod "det er sejt at være nørd" eller "at kunne lide at lære" kan være konkurrencer eller "præmier" fx "learner of the week", der styrker talenternes position i klassen/skolen.

Rollemodeller

Rollemodeller er vigtige for inspiration og motivationen. Forbilleder, der er "tæt på" fx en ældre elev, er lettere at identificere sig med end fx Albert Einstein. I skoleregi kan mentorer, succeshistorier fra mønsterbrydere, tidligere talentfulde elever, unge opfindere og undervisningsmetoder hvor fx elever underviser elever motivere eleverne samt understøtte og "legalisere" talentarbejdet.

⁴ Carol Dweck, professor Stanford University

⁵ 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 højsæde. Derfor er vi nysgerrige og undersøgende på forskningsbaserede undervisningsformer og – metoder der tilgodeser talenterne og vi deler de metoder og erfaringer vi opnår i vores talentundervisning på skolen. Dansk forskning⁶ peger på, at differentieret undervisning, induktiv undervisning og en strategisk gruppe og holddannelse er effektive strategier.

Potentiale baseret undervisningsdifferentiering ABC

ABC-modellen⁷, er inspireret af et "Top-down" princip, hvor undervisningen planlægges i rækkefølgen fra det højeste niveau (C) til det laveste niveau (A) og afsluttende med det midterste niveau (B).

- A - basis færdigheder (mindstemål)
- B - almindelige niveau for færdigheder og kompetencer (almindelige mål)
- C - usædvanligt højt færdighedsniveau og ekspertkompetence (udfordringsmål)
– eleven bruger viden i helt nye ukendte sammenhænge og skaber ny viden.

Talenter skal igennem alle tre niveauer. Når et niveau mestres, skal der være mulighed for hurtigt at gå videre til det næste (modellen er vist i bilag 4). Som værktøj til planlægning af opgaveformuleringer i forbindelse med ABC-undervisning bruges taksonomier. Taksonomier er en kategorisering af verber i forskellige vidensniveauer fx er at "opliste" nemmere end at "opfinde" (uddybet i bilag 5).

Induktive undervisningsformer

Induktive undervisningsformer har en åben karakter og kan berige undervisningen på alle klassetrin. Induktiv undervisning har tre kendetegn:

1. Tager udgangspunkt i elevens interesse eller emner ud over almindelige mål (ekspert)
2. Har undersøgende eller kreativ karakter (forsker)
3. Skaber resultater fx et produkt eller ydelse der har betydning for en forudbestemt målgruppe i den virkelige verden (fornyere)

I den induktive undervisningsform er det lærerens rolle at facilitere læringsprocessen. Læreren faciliterer processen fx med løbende samtaler omkring udfordringerne undervejs. Læreren kan herudover efter behov hjælpe med at skabe kontakt til yderligere ekspertviden fx en vejleder eller eksterne fageksperter som fx en gymnasielærer, naturcenter, virksomheder.

Eksempler på undervisningsformer, der har induktiv karakter og kalder på talentet, kan nævnes:

- PBL – Problembaseret læring

⁶ Talent i skolen, Poul Nissen, Ole Kyed og Kirsten Baltzer

⁷ Kirsten Baltzer, lektor Aarhus Universitet, med speciale i potentialebaseret undervisning.

- Innovative undervisningsforløb

Strategisk gruppe og holddannelse

At have fællesskaber med andre elever med samme faglige interesse og/eller faglige niveau har positiv betydning for talenterne, men erfaringerne påpeger også betydningen af, at talenter gerne vil høre til deres almindelige klasse og være "normale". Talenthold periodevis på tværs af en eller flere årgange er derfor gode talentinitiativer, men på forskellig vis afhængig af alder.

Der er følgende generelle positive erfaringer fra den danske forskning:

- Mellemtin: Hold på tværs af en eller flere årgange i kortere tid ad gangen samt evt. udenfor skoletid
- Udskoling: Jævnbyrdige hold udenfor skoleregion

Der er følgende generelle negative erfaringer, der er værd at være opmærksom på er:

- Når de dygtige elever tages ud, er de ikke med i det faglige i klassen
- Indhug i elevernes fritid
- Overspring af pensum

Herunder oplistes ideer til udnyttelse af de umiddelbare ressourcer, der er almindeligt tilgængelige i folkeskolen:

- *Understøttende undervisning*: Holddeling, niveaudeling og fordybelse i længere perioder fx særlige talentforløb/projektforløb
- *Faglig fordybelse*: Udfordring af fagligt stærke elever fx i lektiecafeerne
- *Valgfag* fra 7. klasse fx med lærerkraft udefra eller med mulighed for at udvide til profillinjer
- *Særlige eliteklasser i udskolingen*

Samarbejde og konkurrencer

Via samarbejdet med Science Talenter har skolerne mulighed for at tilbyde deres talenter særlige undervisningsforløb med deltagelse af andre talenter i landet fx Sciencedøgn eller Camps på talentakademiet i Sorø. Flere organisationer tilbyder herudover konkurrencer for talenter udenfor vores eget skolesystem fx Lego League og Unge forskere, som skolerne kan melde sig til og deltage i.

Talantarbejde på tværs af vores skoler

Talantarbejdet kan både foregå på den enkelte skole og på tværs af skolerne. Talantarbejdet er i sin start koncentreret om den enkelte skole. På længere sigt er det målet, også at styrke talantarbejdet på tværs af vores skoler. Det vil styrke muligheden for at tilgodese særlige interesser og talenter der kun findes få af på den enkelte skole. Hertil kommer, at mange talenter føler sig anderledes og har svært ved at dele deres interesse eller tanker indenfor deres klasses rammer. De har brug for at møde andre, der "taler samme sprog". Dette kan også tilgodeses ved en talentindsats på tværs af vores skoler. Herunder gives forskellige ideer til talantarbejder på tværs af skolerne.

Talenthold, konkurrencer og samarbejde

Talenthold på tværs af skolerne har mulighed for at målrette forskellige interesser, niveauer og aldersklasser bredere end på den enkelte skole. For at der kan være tale om talenthold skal eleverne møde ligesindede elever med samme talent og interesse og særligt talentfulde lærere i kommunen eller andre voksne med specialiserede kompetencer, der foruden specialister fungerer som rollemodeller. Vi har rigtig mange talentfulde lærere på vores skoler, nogle lærere har et helt særligt talent som de måske er ene om at besidde. Det vil styrke talentarbejdet, hvis flere skoler og dermed flere elever kan få glæde af vores særligt talentfulde lærere og derudover andre samarbejdspartnere.

Eksempler på talenthold *på tværs i kommunen* kan være:

- *Valghold på tværs af skoler* fx Teknologiforståelse, Makerspace, Robotprogrammering, Junioridrætsleder, Forfatterspirere
- *Samarbejde med andre specialister/samarbejdspartnere* fx Ishøj Naturcenter, Ungdomsskolen, biblioteket, gymnasier, lokalt erhvervsliv, museer, Science Talenter i Sorø
- *Konkurrencer* mellem skoler i kommunen fx Skakturneringen, Decemberquiz, Powerløb ved skolernes motionsløb, Fagbogskonkurrence eller nationale, nordiske eller internationale konkurrencer som fx Unge Forskere, FFL (First Lego League), Nordisk Matematikkonkurrence, Avisen i Undervisningen
- *"Camps"* for udvalgte talenter i særlige fag eller emner på højt niveau i samarbejde med Science Talenter og Ungdomsskolen

Samarbejdet på tværs af skolerne understøttes af matematik- og naturfagskonsulenten som også har ansvaret for talentarbejdet. Konsulenten står bl.a. for at være opsøgende og via det kommunale talentkorps koordinerer indsatsen. En mulighed er også at indtænke Ungdomsskolens tværkommunale rolle i at facilitere læring.

Talentvejledere og talentvejledernetværk

Alle skoler i Ishøj Kommune har mindst en uddannet talentvejleder. Talentvejlederne har til opgave at vedligeholde, opdatere og videreudvikle skolens talentstrategi og talentindsats på skolen. Talentvejlederne udarbejder en plan for, hvordan talenter på skolen spottes systematisk for at kunne sætte ind så tidligt som muligt. Talentvejlederne har til opgave at facilitere og understøtte talentarbejdet på skolerne og klæde deres kollegaer på, således at alle lærere på hver skole kender talentbegrebet, talentvejlederens rolle og skolens talentstrategi. Talentvejlederne vejleder og facilitere processer, således at deres lærerkollegaer bliver i stand til at spotte talenter og yde talentpleje ude i klasserne.

Talentvejlederne er opdateret med den nyeste viden fx ved at deltage i den årlige talentkonference og Science Talenter's arrangementer for talentvejledere, særligt talentvejlederdøgnet, hvor det anbefales, at alle talentvejledere fra kommunen deltager.

Talentvejlederne er på de fleste skoler pt. alene om funktionen. For at styrke funktionen og skabe bedre mulighed for viden- og erfaringsdeling samles talentvejlederne i et kommunalt talentvejledernetværk, som består af talentvejlederne fra hver skole og matematik- og naturfagskonsulenten. Netværket mødes min. 2 gange om året hvor der deles viden og planlægges kommunale talenttiltag.

Skolernes lokale udmøntning

Som det er beskrevet i strategiens formål, er det en væsentlig værdi for den kommunale talentstrategi, at den skaber en fælles ramme om skolernes arbejde med talenter men på en måde så den enkelte skole har rig mulighed for, at sætte sig eget præg på talentarbejdet alt efter interesser, talenter og elevgruppen på den enkelte skole.

Hver skole udarbejder derfor en lokal talentstrategi på baggrund af den kommunale talentstrategi og nedenstående kommunale pejlemærker. Pejlemærkerne samler den teoretiske baggrund, der kan danne udgangspunkt for at støtte op om talenternes trivsel og udvikling i Ishøj.

Pejlemærker for udvikling af en lokal talentstrategi

Målet er, at alle skoler i Ishøj Kommune har mindst en uddannet talentvejleder.

Målet er, at alle skoler har en lokal talentstrategi, som bl.a. kan indeholde:

- 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 Nørd/at lære".
- En variation af forskellige talenttilbud og undervisningsformer, der tilgodeser forskellige typer talenter fx fag, alder, herunder talenttilbud, der går på tværs fx kommunale, interkommunale og nationale talentaktiviteter

Den kommunale konsulent bistår med udarbejdelse af skolernes talentstrategi.

Certificering

Science Talenter i Sorø har udarbejdet en række kriterier for grundskoler som kan blive Certificeret i Science og Talent. Ishøj Kommune bakker op om skoler, der ønsker at prøve kræfter med en certificering. Hvis en skole søger om at blive certificeret skal MED-udvalg og skolebestyrelsen bakke op om certificeringen.

En grundskole med Talentcertificering skal hvert år have:

- Talentaktiviteter inden for naturfagene.
- Mindst en uddannet talentvejleder
- En opdateret talentstrategi, som er godkendt af Science Talenter

En grundskole, der er certificeret, skal minimum opfylde 3 af nedenstående punkter:

- Elever der deltager i nationale naturfagskonkurrencer og eller events
- Elever der deltager i forløb hos Science Talenter
- Samarbejde med lokale ungdomsuddannelser om naturfag
- Samarbejde med virksomheder, hvor naturfag er i fokus
- Skolens talenter møder naturfaglige rollemodeller
- Udskolings eleverne får inspiration til en uddannelsesfremtid præget af naturvidenskab

En grundskole, der er certificeret, sikrer som minimum i sin talentstrategi, at:

- Talentvejlederen har en løbende dialog med ledelsen og lærerne omkring skolens talentstrategi.
- Alle lærere er bevidste om skolens talentstrategi
- Talent og talenttiltag tages jævnligt op på lærernes teammøder
- Der arbejdes på at skabe en kultur, hvor det er cool at være klog

En grundskole med certificering får:

- Et fysisk certifikat der attesterer, at skolen er certificeret
- Et flag der symboliserer, at skolen er certificeret
- Et digitalt certifikat i form af et banner - til brug på skolens webside
- Invitation til vidensdelings- og netværksmøder

Bilag 1. Oversigt over værktøjer til talentspotning

- Psykolog: **IQ-tests:** Værd at bemærke at IQ-resultater kan være svingende og kan forvirre billedet. Silberman skriver, at højeste score altid er det der gælder. Herudover bør disse tests ikke stå alene, men bør suppleres med andre erfaringer/iagttagelser fx fra lærere/forældre m.m.
WISC4/RAVEN: Matematisk logisk test kun psykologer/PPR må tage. Ifølge Kirsten Baltzer kan vejledere dog med supervision sagtens tage RAVEN-testen (henvendt børn fra 7 år til unge på 18 år).
- Talentvejleder: **CHIPS** –en psykologisk test, som lærere må tage, henvendt til indskoling (anbefaling 1.klassetrin), der tester logisk sans. Skoleleder og forældre informeres.
Tegninger/tænkeskrivning: Kan vise et barns særlige interesse. Børn med særlige forudsætninger skiller sig ud i forhold til detaljeringsgrad.
TASK-modellen: Eleverne spottes ved at "iagttage deres arbejdsmåde, når de i en pædagogisk sammenhæng i en undervisningssituation får en opgave, der trækker på problemløsning og kreativitet".
LRS – Baltzers motivations spørgeskema/skala.
- Lærer/ forældre: **Tjeklister** –Der findes mange forskellige tjeklister, der kan vise kendetegn på børn med særlige forudsætninger. De i bilaget udvalgte lister, er udvalgt med henblik på at tydeliggøre kendetegn på de børn man som lærer måske ikke umiddelbart ville se som talenter – nemlig også de negative kendetegn – en vanskelig adfærd, underydere og dobbelt exceptionelle/asynkrone børn
- Kammerat: "I teenageårene er kammeraters vurdering rimelig troværdig. Der spørges ofte til lederevner, organisatoriske talent, problemløsningsadfærd og særlige talentområder..."⁸ Et eksempel på en model, der kan bruges er "Læringsdetektiv" fra bogen Den gode vurderingspraksis, Dafolo.

⁸ Talent i skolen s. 119

Bilag 2: Forskelle på fastlåst og udviklende mindset

Fastlåst mindset	Udviklende mindset
<p>Overbevisninger:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intelligens og evner er konstante • Naturen bestemmer intelligens og evner • Jeg har en medfødt evne til nogle ting og medfødt uduelighed til andre ting • Jeg vil altid være god til noget (fx matematik) og dårlig til noget andet (fx billedkunst) 	<p>Overbevisninger</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intelligens og evner kan udvikles • Miljøet bestemmer intelligens og evner • Der er stor chance for, at jeg kan lære hvad som helst og således udvikle min intelligens og mine talenter, hvis jeg gør en indsats, søger hjælp tager chancer og ændrer min strategi
<p>Prioriteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bevise mit værd • Gøre fremskridt især, hvis det kun har krævet en lille indsats, fordi det beviser jeg er klog. • Undgå fejl af nogen art, fordi fejl er tegn på ringe evner 	<p>Prioriteter:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeg vil forbedre mig • Jeg vil lære gennem udfordringer, da det vil hjælpe mig med at udvikle mine talenter • Jeg vil søge interessante udfordringer, som kræver en indsats og vil hjælpe med at lære.
<p>Indstilling til udfordrende læring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udfordringer skal undgås • Vanskeligheder betyder, at jeg ikke er lige så klog som jeg troede • Fejl betyder, at jeg er dum eller talentløs 	<p>Indstilling til udfordrende læring</p> <ul style="list-style-type: none"> • Udfordringer hjælper mig med at lære • Vanskeligheder er en uundgåelig del af læringsprocessen • Fejl betyder, at jeg skal justere mine strategier
<p>Jeg gør en indsats, når der er ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • En mulighed for at vise andre mine styrker • En god chance for at gøre alt rigtigt • En meget lille risiko for fiasko 	<p>Jeg gør en indsats, når der er ...</p> <ul style="list-style-type: none"> • En mulighed for at lære nye ting eller udvikle kompetencer • En udfordring, som kræver en ekstra indsats fra min side. • En mulighed for at prøve noget nyt
<p>Reaktioner på udfordringer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jeg skylder skylden på mig selv, eller for at beskytte mit eget ego skylder jeg skylden på andre • Jeg føler mig underlegen eller utilstrækkelig • Jeg prøver at gætte mig frem til svaret eller efterligner de andre • Jeg søger situationer, der kan booste mit ego 	<p>Reaktioner på udfordringer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Det er ikke et spørgsmål om skyld – jeg vil bare gerne vide, hvordan jeg gøre det bedre næste gang • Jeg føler mig inspireret til at gøre et forsøg • Jeg prøver forskellige løsningsstrategier • Jeg søger råd, støtte eller nye strategier.

<p>Mottoer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enten er du god til noget eller også er du det ikke • Hvis du virkelige er god er god til noget, er der ingen grund til at arbejde for det • Hvis du er nødt til at arbejde hårdt, må du virkelig være dum • Lad være med at arbejde hårdt, for så har du en undskyldning, hvis det ender galt • Undgå smerte! 	<p>Mottoer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fremskridt bygger på indsats • Lige meget hvor god du er, kan du altid blive bedre • Hvis du er nødt til at gøre en indsats, er du sikker på at lære noget • Du skal altid gøre dit bedste – på den måde øger du din chance for fremskridt. • Ingen gevinst uden smerte!
---	---

Kilde: s.62-63, Frit efter James Nottingham, Udfordrende læring, Dafolo 2014

Bilag 3. Eksempler på mindset værktøjer

Videreudviklede værktøjer i Ishøj kommune inspireret af Carol Dweck og James Nottingham

Udviklende Mindset

Jeg bliver kun bedre, hvis jeg prøver

Jeg vil gerne lære af kritik

Jeg bliver inspireret og lærer af andres succes

Jeg siger: "Jeg kan ikke gøre det endnu"

Jeg er vedholdende, når noget er svært

Jeg tænker positivt om mig selv, når jeg arbejder: "Jeg bliver bedre"

Jeg har det ok med at lave fejl

Ishøj Kommune

Jeg har et udviklende Mindset

Jeg holder ud, når jeg er frustreret

Jeg kan altid blive bedre

Min indsats og holdning gør hele forskellen

Jeg kan lære alt, hvad jeg vil

Jeg inspireres af folk med succes

Jeg kan godt lide at udfordre mig selv

Fejl hjælper mig til at lære

Ishøj Kommune

Fastlåst Mindset

Jeg vil ikke ligne en fiasko

Jeg undgår udfordringer

Jeg tænker negativt om mig selv "Jeg er en idiot"

Jeg føler mig truet af andres succes

Jeg siger: "Jeg kan ikke"

Jeg lytter ikke til kritik eller feedback

Jeg giver hurtigt op

Jeg stiller ikke spørgsmål, fordi jeg er bange for at lyde dum

Ishøj Kommune

Resultat og progression (indvirkning)

1. Højt R Lav P	2. Højt R Høj P
3. Lavt R Lav P	4. Lavt R Høj P

Inspiration af James Nottingham

Ishøj Kommune

Hvilket trin er du nået til i dag?

Ja! Jeg gjorde det!

Jeg vil gøre det

Jeg kan godt

Jeg vil prøve

Hvordan gør jeg?

Jeg vil gerne

Jeg kan ikke

Jeg gider ikke

Ishøj Kommune

Bilag 4. ABC modellen

Undervisnings-differentieringens ABC		A Viden og forståelse	B Anvendelse	C Analyse, syntese og evaluering
Det vigtige: Forholde sig til hvilken eller hvilke synsvinkler, der er relevante i forhold til det foreliggende emne eller problem.	Den intellektuelle synsvinkel	Viden i form af at kunne gengive undervisningens indhold i store træk. Kompetencer: Forstår information og husker den. Fatter meningen, fortolker fakta, forudsiger konsekvenser. Har kendskab til emnet.	Viden i form af at kunne udrede bagvedliggende grunde. Kompetencer: At kunne forbinde indhold fra undervisningen med viden eller information indhentet på andre tider og steder og redegøre for forholdet mellem disse videnselementer.	At kunne overføre viden og bruge den til at skabe ny viden (fordrer analyse, syntese og vurdering jfr. Bloom). Kompetencer: Selvstændigt at kunne reorganisere viden og indordne den i nye sammenhænge.
	Kommunikation	Viden i form af genstandsrelaterede ytringer. Kompetencer: At udtrykke sig om sagsforhold, egne følelser, indsigter og indtryk ud fra eget perspektiv.	Viden i form af kunne ytre sig henvendt til forskellige målgrupper eller adressater. Kompetencer: I dialoger at kunne forbinde og tilpasse egne sproglige ytringer til andre deltagers ytringer.	Diskursiv refleksion Kompetencer: At kunne erkende egen såvel som andres positioner og forbinde ytringers form og indhold med de talendes positioner.
	Den metodisk og kreativt skabende synsvinkel	Reproduktion (At kunne gentage eller kopiere et forlæg). Kompetencer: At kunne løse en allerede indlært opgave, men med nye variable.	Rekonstruktion Kompetencer: At kunne bearbejde opgaver med i ændrede strukturelle sammenhænge, at kunne bruge en metode på en ny måde eller vælge den mest hensigtsmæssige metode i en given situation.	Transformation Kompetencer: At kunne bearbejde ukendte opgaver eller problemer selvstændigt (identificere opgavetype, begrunde metodevalg og gennemføre opgaven eller løse problemet).
	Den personlige og sociale synsvinkel	Reaktiv Kompetencer: På opfordring kunne deltage i løsning af opgaver og problemer samt erkende egne bidrag til løsninger.	Aktiv Kompetencer: Selv kunne tage initiativ til at arbejde med opgaver og problemer.	Konstruktiv Kompetencer: At kunne koordinere sine egne bidrag til løsning af opgaver og problemer med andres bidrag.

Kirsten Baltzer

Bilag 5: Taksonomier

BLOOM (Generel)	SOLO (matematik og naturfag)	TAKSONOMI BAG FFM (matematik)
Kendskab: Beskrive Redegøre for Tilegne sig Identificere Nævne Definere Gengive Genkende	Uni-strukturel (Behersker kun enkeltdele) Angive Udføre Vise Identificere Tegne Bruge Måle	Huske Genkende Opliste Beskrive Identificere Genkalde Navngive Lokalisere Finde
Forståelse: Forklare Formulere Fortolke Beregne Opstille Med egne ord Beskrive	Multi-strukturel (behersker flere aspekter men ikke i helheder) Beskrive Opstille Gennemføre Udvalge Formulere Illustrere	Forstå Sammenfatte Udlede Omskrive Beskrive Klassificere Forklare Eksemplificere Relatere
Anvendelse: Vælge Løse Skelne Afprøve Frembringe Behandle		Anvende Udvalge, Demonstrere Illustrere, Udføre, Bruge Løse opgaver Dramatisere
Analyse Sammenligne Sammenholde Udvalge Udlede Opdage	Relationel (både behersker og integrerer flere aspekter i helheder) Sammenligne, Forklare Analysere, Anvende Relatere Fortolke	Analysere Sammenligne, Organisere Dekonstruere Eksperimentere Finde, Påvise Strukturere Stille spørgsmål ved
Syntese: Samle Kombinere Producere Designe	Abstrakt (bevæger sig fra det specifikke til det abstrakte) Bevise Generalisere Udvikle Problemløse Opstille hypoteser Perspektivere	Vurdere Efterprøve hypoteser Kritisere, Eksperimentere Bedømme Danne syntese, Teste Argumentere, Fortolke
Vurdere: Kritisere Diskutere Overveje Forsvare		Skabe Designe, Konstruere Planlægge, Producere Opfinde, Udforme Innovere Formulere, Udvikle

Kilder: Bloom (frit fra Baltzer), SOLO (oversat af Bodil Bruun, fagkonsulent (gymnasium matematik)), "FFM" (fra Klaus Fink, fagkonsulent matematik, 2014)

Litteraturliste

Projektbeskrivelse: "Flere Lille og Store Nørder i Ishøj",

<http://www.ishoj.dk/sites/default/files/files/centerforbornogundervisning/Flere%20Lille%20og%20Store.pdf>

Bøger

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

Rapporter:

- Talentudvikling, evaluering og strategi, Undervisningsministeriet 2011
- Overgangsproblemer mellem grundskole og gymnasium i fagene dansk, matematik og engelsk

Diverse PowerPoints fra oplægsholdere fra modul 1 på talentakademiet i Sorø