

# TALENTUDVIKLING

## HVOR STÅR VI – OG HVAD BØR DER GØRES?

AF ARBEJDSGRUPPEN TIL TALENTUDVIKLING  
I UDDANNELSESSYSTEMET

### RESUMÉ





# **TALENTUDVIKLING**

## **HVOR STÅR VI – OG HVAD BØR DER GØRES?**

### **RESUMÉ**

**AF ARBEJDSGRUPPEN TIL TALENTUDVIKLING  
I UDDANNELSESYSTEMET**

april 2011



# INDHOLD

<b>INDLEDNING</b> .....	<b>4</b>
Vi skal have talent for de dygtige .....	4
Fra ildsjæle til professionel bevægelse .....	4
Sammenhængende talentindsats mangler .....	4
Talentindsatsen er ikke en elitestrategi .....	5
Nu skal der følges op med handling.....	5
<b>HVAD ER TALENT?</b> .....	<b>7</b>
<b>HVAD ER RAMMERNE FOR TALENTUDVIKLING?</b> .....	<b>8</b>
En gryende talentdagsorden .....	8
Talentindsats som sammenhængende løft.....	10
Talentindsatsens muligheder og udfordringer .....	10
<b>ANBEFALINGER</b> .....	<b>13</b>
<b>FOLKESKOLEN</b> .....	<b>14</b>
<b>DE GYMNASIALE UDDANNELSER</b> .....	<b>20</b>
<b>ERHVERVSUDDANNELSERNE</b> .....	<b>22</b>
<b>DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER</b> .....	<b>24</b>
<b>TVÆRGÅENDE INDSATS OG INTERNATIONALE PERSPEKTIVER</b> .....	<b>26</b>

# INDLEDNING

## VI SKAL HAVE TALENT FOR DE DYGTIGE

Alle børn og unge i det danske uddannelsessystem skal stimuleres og udfordres til at nå så langt som muligt. Det gælder de svageste, den store mellemgruppe, og det gælder de bedste. Det gælder de praktiske og de boglige, de alment orienterede og de erhvervsrettede, de akademiske og de professionsorienterede, dem, der interesserer sig for mennesker, og dem, der interesserer sig for ting. Pigerne og drengene. Dem, der vil noget med det kreative og musiske, og dem, der vil noget med det analytiske. Sådan kunne man blive ved.

I de senere år har der været stigende fokus på at gøre en ekstra indsats for talenterne i det danske uddannelsessystem. Det skyldes ikke mindst behovet for at sikre Danmarks konkurrencedygtighed i det globale videnssamfund. Den afhænger nemlig af, at vi bliver dygtigere til at udvikle talenter. Derfor skal de mest talentfulde have bedre plads til at udfolde sig, så de kan udnytte deres potentiale til fordel for samfundets og deres egne fremtidsmuligheder.

Talentudvikling kommer ikke kun de talentfulde elever til gode. Talent smitter, og de dygtiges indsats er med til at trække de andre op og bidrage til fællesskabet. De talentfulde elever inspirerer klassekammerater, medstuderende og lærere. Og talentudvikling tilføjer energi og trivsel til de elever og studerende, der har evnerne, men er blevet demotiverede og skoletrætte. En styrket talentindsats er også et løft af bredden.

## FRA ILDSJÆLE TIL PROFESSIONEL BEVÆGELSE

I mange år har talentudviklingen været spredt i enkelte initiativer forskellige steder i uddannelsessystemet. Talentdagsordenen har været ildsjælenes og ikke en almen dagsorden. Den har været ny og ikke rodfæstet. Undtagelsen frem for reglen. Der har ikke været tradition for at arbejde målrettet med talentpleje i uddannelserne.

Der skal sættes gang i en ny professionel bevægelse og tages udgangspunkt i, hvordan vilkårene, retningen og værdien af det professionelle arbejde på folkeskoler, erhvervsskoler og gymnasier, professionshøjskoler og universiteter kan forbedres. En talentstrategis stærkeste kraft er det professionelle remtræk i hverdagen. Talenterne selv er afgørende. Ikke som passive modtagere af nye faglige og pædagogiske ydelser udefra, men som motiverede, nysgerrige og langt hen ad vejen også ærgerrige unge, der kan se meningen med det.

## SAMMENHÆNGENDE TALENTINDSATS MANGLER

Men hvad gør vi, når vi står med en påtrængende problemstilling i et komplekst uddannelsessystem?

Vi kan ikke forske os ud af det og sætte os og vente på, at der ankommer en mirakelkur, den helt suveræne metode, der anviser vejen til den rigtige undervisning. I så fald venter vi ikke alene på et tog, der aldrig ankommer, men også på den forkerte perron.

Vi kan heller ikke bevilge os ud af det. En styrket talentudvikling er ikke primært et spørgsmål om penge, men et spørgsmål om, hvordan vi indretter os. Den store udfordring for en styrket talentudvikling vil næppe være manglende ressourcer. Men det vil være nødvendigt at tænke i en bedre og mere fleksibel udnyttelse af de eksisterende ressourcer på uddannelsesområdet.

Vi kan heller ikke styre os ud af det med nye love og regler, nye krav og målsætninger.

En talentstrategi afhænger ikke alene af Folketing og regering, men frem for alt af uddannelsessystemets mange aktører. Lærerne. Eleverne. Forældrene. Fagforeninger. Institutionsledelser. Kommuner. Virksomheder. For dem kan vi styrke rammerne og retningen i den professionelle indsats i undervisningen i det danske uddannelsessystem. Arbejdsgruppens tankegang hviler på ideen om partnerskaber. Derfor adresserer vi ikke alene vores forslag til en strategi til regeringen, men også til uddannelsessystemets mange aktører.

Der skal ikke mindst skabes forudsætninger for et sammenhængende talentløft i uddannelsessystemet, blandt andet ved at skabe et bedre kredsløb med større sammenhæng på langs og på tværs i uddannelsessystemet, mellem forskning/udvikling, læreruddannelser, ledelse og undervisningspraksis etc. Mellem grundskole og erhvervsskole, gymnasium og videregående uddannelse. I overgangene fra et niveau til et andet. Dette vil ikke blot komme talentudviklingen til gode, men være en løftestang på mange andre områder. Et mere sammenhængende uddannelsessystem er en forudsætning for bedre talentudvikling, der bærer frugt, men ikke en tilstrækkelig betingelse. De sidste skridt tages altid i samspil mellem talent og underviser.



” *Jeg tror egentlig ikke, at det handler om økonomi, men om en holdning. Det er ikke så meget ressourceflytning. Man skal hæve overliggeren i folkeskolen og fagligt udfordre børn på et højere niveau, end man gør nu.*  
(Skoleleder, folkeskolen)

På denne baggrund lægger vi op til en vidtgående strategi for den fremadrettede talentindsats. Det er dog samtidig væsentligt, at en talentsstrategi er afbalanceret, så nye tiltag ikke skaber eller forstærker skævheder i det danske uddannelsessystem. Det gælder navnlig i forhold til social mobilitet, i forhold til køn og i forhold til forældede statushierarkier mellem boglige og almene fag og erhvervsrettede og praktiske fag. Vi har i vores anbefalinger søgt at skele til denne balance.

### **TALENTINDSATSEN ER IKKE EN ELITESTRATEGI**

Men der gives ingen strategier og ingen valg uden konsekvenser. En strategi, der vil være med til at drive forandringer, stiller aldrig bare alle bedre og ingen ringere. Det er også vilkåret med en talentsstrategi. Men det er ikke en elitestrategi. Talent er noget, man gør sig fortjent til, ikke en position, man indtager og privilegeres med. Talent er ikke noget, som skal styrke indlejrede skævheder i det danske uddannelsessystem og børn og unges løbebaner. Talentet er ikke kun den dygtige student, men også den ordblinde med flair for geometri. Ikke kun forskerspiren, men også den pædagogstuderende. Et løft i talentindsatsen måles ikke alene på OECD's ranglister, men også i grundskolens sløjdundervisning.

### **NU SKAL DER FØLGES OP MED HANDLING...**

Brændstoffet på vores anbefalinger handler ikke primært om flere penge. Selv om en række af arbejdsgruppens anbefalinger umiddelbart vil være forbundet med merudgifter, vurderer vi, at der samtidig vil kunne opnås væsentlige synergier i forhold til den samlede ressourceudnyttelse og kvalitet i uddannelserne, så udgifterne samlet set vil kunne holdes inden for den eksisterende ramme.

Vores opgave har ikke omfattet at udfolde en detaljeret implementering af de foreslåede initiativer. Vi har derfor heller ikke foretaget beregningsoverslag eller anvist finansieringsmuligheder i forbindelse med anbefalingerne.

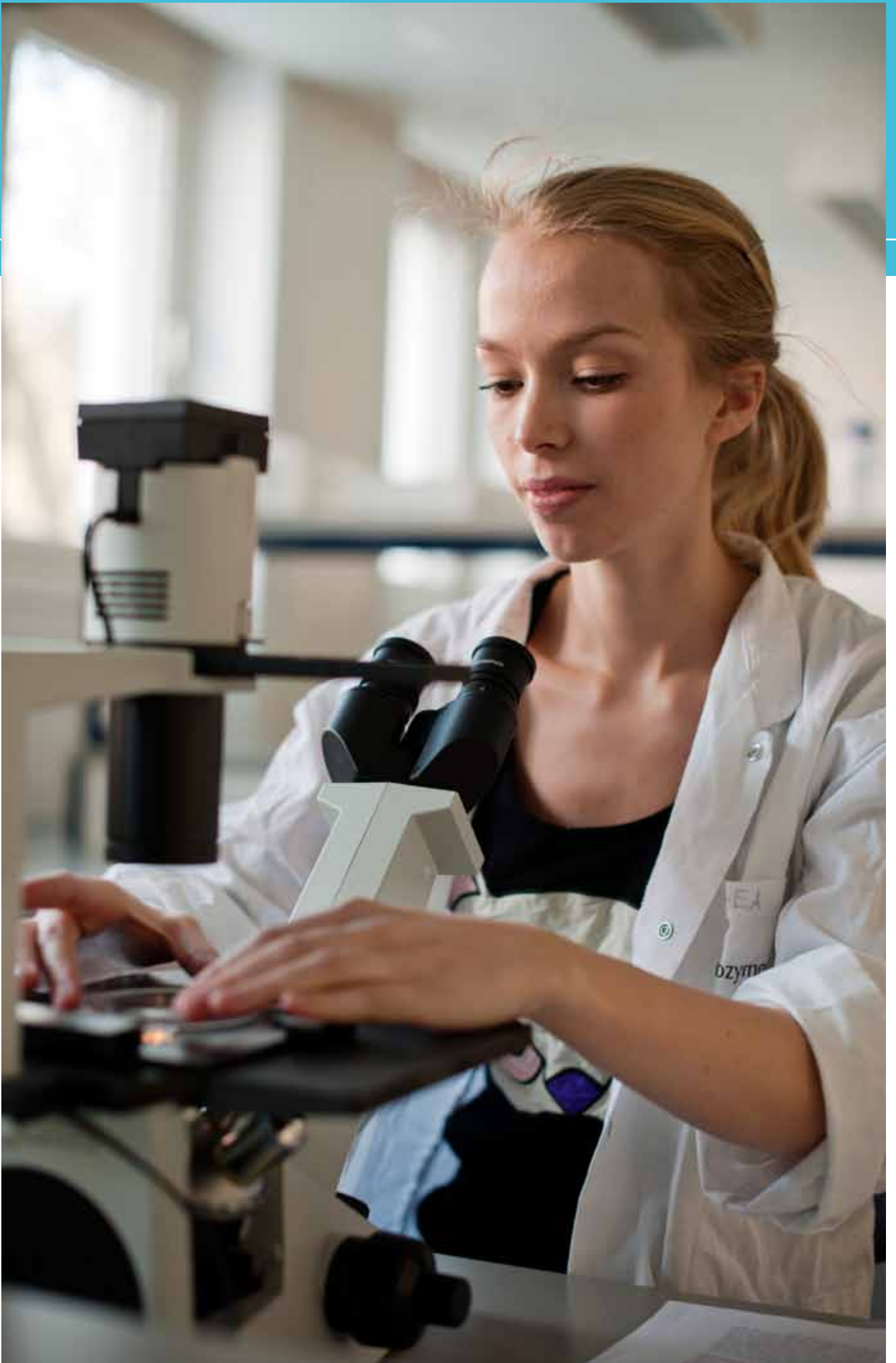
Vi håber på, at vores evaluering af talentarbejdets status og vores anbefalinger til en strategi for hele uddannelsessystemet vil blive modtaget kritisk og engageret. Og frem for alt håber vi, at der følges op på den.

*God læselyst.*

*Arbejdsgruppen for talentudvikling*

### **ARBEJDSGRUPPENS MEDLEMMER**

- Stefan Hermann, rektor, Professionshøjskolen Metropol (formand)
- Nils O. Andersen, professor, dekan, Københavns Universitet
- Kirsten Birkving, skoleleder på Egedalsskolen i Kokkedal
- John Egebjerg, direktør for Herningsholm Erhvervsskole
- Lise Kingo, koncerndirektør i Novo Nordisk
- Søren Hindsholm, rektor for Nørresundby Gymnasium og HF
- Ulrik Wilbek, landsholdstræner for herrelandsholdet i håndbold, forfatter, kursusleder og foredragsholder



# HVAD ER TALENT?

” Det er helt almindelige elever. En med tørklæde, en med blå hår, tre med skjorte. Det faglige niveau er selvfølgelig højere, og motivationen er der. (Projektleder, talentindsats)

Talent er et komplekst begreb. Der findes ingen officiel eller entydig definition af, hvad et talent er. I arbejdsgruppen mener vi, at talent er en særlig kompetence, der bygger både på medfødte og erhvervede evner og på lyst og vilje hos barnet eller den unge til at udvikle og udnytte sit talent. Talent er således noget, man gør sig fortjent til og er motiveret for, ikke noget, man som sådan er født til. Uden motivation og træning svinder talentet hen.

Inden for talentudvikling tales der generelt om to grupper af børn og unge:

- De talentfulde børn og unge (cirka 10-15 procent af en årgang)
- De højtbegavede børn og unge (cirka 1-2 procent af en årgang).

Vi har valgt at have hovedfokus på den brede talentgruppe. Gruppen af højtbegavede inddrages, hvor analysen taler for at udvikle initiativer, der tilgodeser denne gruppes særlige behov.

Vi har ikke fokuseret på at identificere talenter, men på at pege på de rammer, metoder eller pædagogiske aktiviteter, der på bedst mulig vis kan udvikle kompetencer eller talenter hos børn og unge.

Vi har arbejdet med følgende talentdefinition, som udgør grundlaget for vores arbejde og anbefalinger for den fremadrettede indsats for talentudvikling i Danmark:

## BØRN OG UNGE I UDDANNELSESYSTEMET ER TALENTFULDE, NÅR DE

- har særlige forudsætninger inden for et eller flere områder
- har lysten og viljen til at yde en særlig indsats
- har mulighed for at blive en af de bedste, hvis potentialet stimuleres.

Det er vigtigt at holde sig for øje, at talenter ikke blot er de indlysende dygtige eller begavede, som kan være lette at identificere, men også findes blandt de skoletrætte og utilpassede børn og unge.

# HVAD ER RAMMERNE FOR TALENTUDVIKLING?

Mulighederne og udfordringerne, som uddannelsessektoren i fremtiden står over for i arbejdet med at styrke talentindsatsen, er to sider af samme sag. Det danske uddannelsessystem har formålet at gøre adgangen til uddannelse lige. Men den positive udvikling har en bagside: utilstrækkeligt fokus på de dygtigste elever. Internationale undersøgelser som for eksempel PISA viser, at der er relativt få elever i Danmark, som leverer toppræstationer i folkeskolen. At de dygtige elever ikke er blevet dygtigere i folkeskolen de seneste 10 år. Og at der stadig er en meget stor og forudsigelig bundgruppe og dermed en uformel sortering i den danske enhedsskole af betydeligt og bekymrende omfang.

## EN GRYENDE TALENTDAGSORDEN

Der er enighed om, at uddannelse er et afgørende konkurrence- og velfærdsparameter. Og der ses en stigende politisk opmærksomhed på talentdagsordenen som en del af løsningen på de udfordringer, det danske uddannelsessystem står over for.

I dag arbejdes der i højere grad end før med talentudvikling i Danmark. Over de seneste år er en række talentprojekter sat i gang. Og i skolerne og på uddannelsesinstitutionerne arbejdes der med talentudvikling. Der er en spirende lyst og mange initiativer.

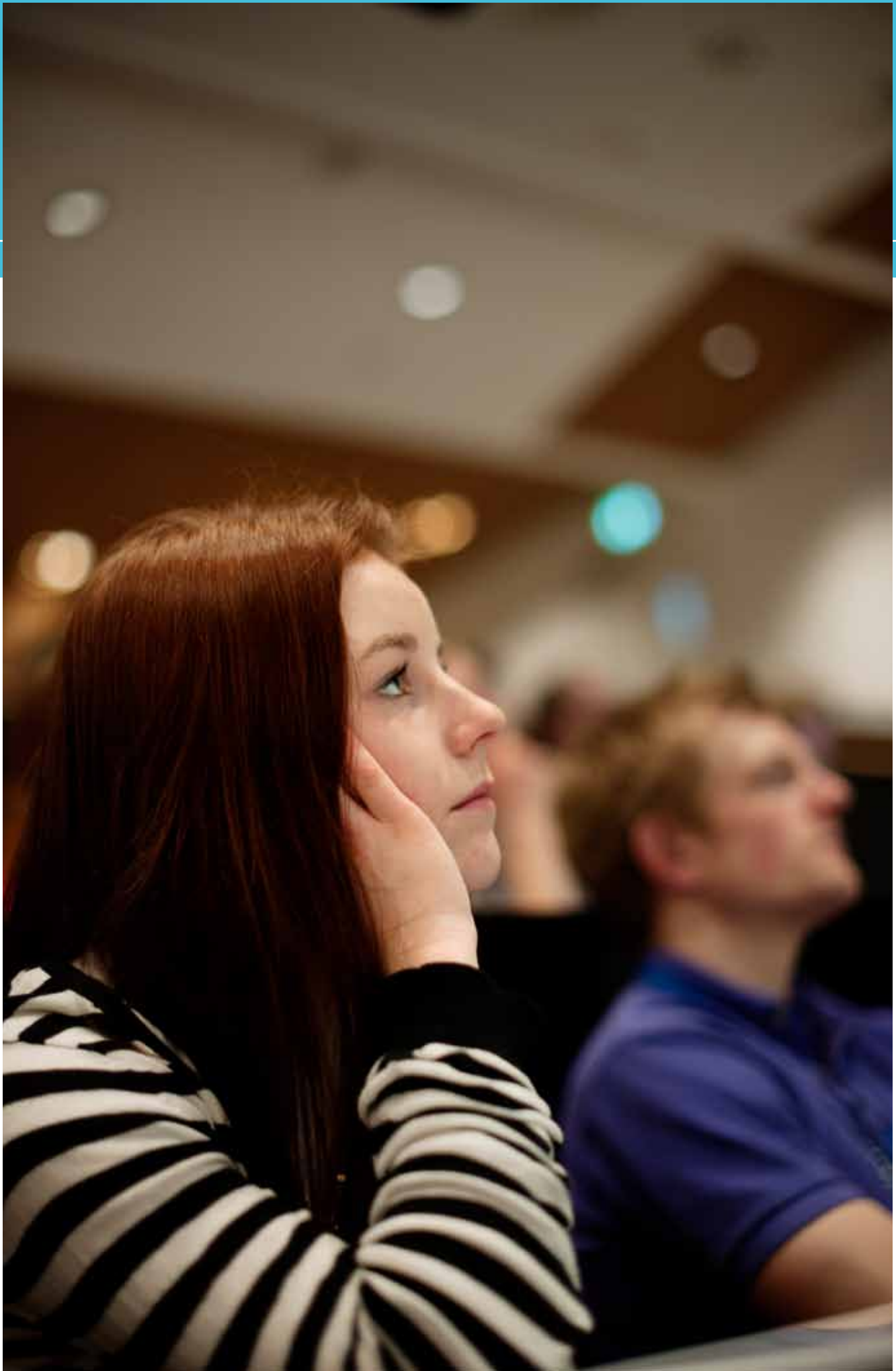
Fra de talentinitiativer, der er gennemført i Danmark, ved vi, at indsatsen nytter. De steder, hvor der sættes på en målrettet talentindsats, forbedres de talentfulde børns trivsel og faglige præstationer markant.

Vi har meget at bygge på. Vi har et velorganiseret uddannelsessystem, der kan udgøre en solid ramme for talentindsatsen. Og der er stor opbakning både i befolkningen og i stigende grad hos lærere og ledere til at sætte på talenterne.

## HOLDNINGER OG ERFARINGER MED TALENTINDSATS

- Over 86 procent af befolkningen og 91 procent af lærerne erklærer sig enige i, at det er accepteret at omtale andre personer som dygtige og talentfulde.
- Lærerne vurderer, at talentindsatsen påvirker elevernes engagement, faglige niveau og klassens trivsel. En mindre del af lærerne ser en effekt i forhold til klassens faglige niveau og trivsel.
- 57 procent af lærerne i folkeskolen vurderer, at hvis de særligt dygtige elevers faglige egenskaber styrkes, hæver det niveauet i hele klassen.
- Der er mangel på efteruddannelse for lærere, der ruster dem til at undervise talenter. Kun 11 procent af skolerne har afsat ressourcer til efteruddannelse af lærere i forhold til talenter.
- Over halvdelen af lærerne i folkeskolen har udviklet deres eget materiale til undervisning af talentfulde elever. Og 40 procent har brugt talenter som hjælpelærere.
- Flertallet af lærerne vurderer, at de eksisterende muligheder for differentieret undervisning ikke er tilstrækkelige til at rumme undervisning af talenter (skoleledere og lærere er dog i højere grad end befolkningen positive over for de eksisterende muligheder).

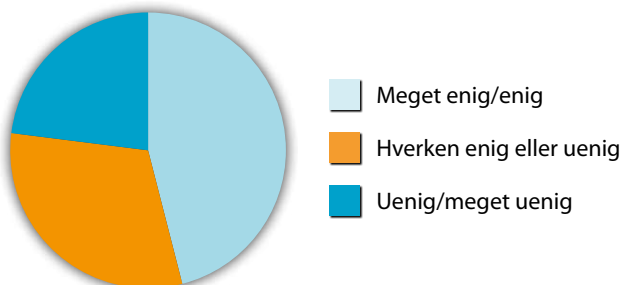
Kilde: Talentindsatser i Danmark, NIRAS (2010)



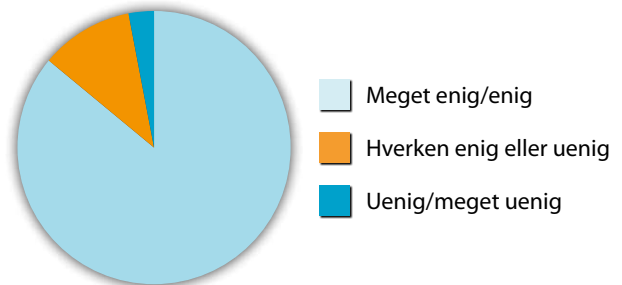
## FIGUR 1: BEFOLKNINGENS HOLDNINGER TIL TALENT

Det er fortsat langt mindre acceptabelt at omtale sig selv som dygtig og talentfuld, end når omtalen gælder andre personer.

”I Danmark er det accepteret at omtale sig selv som dygtig og talentfuld.”



”I Danmark er det accepteret at omtale andre personer som dygtige og talentfulde.”



Kilde: NIRAS 2010, side 12

## TALENTINDSATS SOM SAMMENHÆNGENDE LØFT

Vores analyse viser imidlertid, at talentudviklingen ikke er rodfæstet i uddannelsessystemet.

Talentindsatserne hviler på ildsjæle, enkeltindsatser og frivillighed. Der er ikke formuleret klare og stærke målsætninger for talentudviklingen. Det er kun inden for få områder, at der er tradition for at tænke i talentudvikling. Og i forhold til at sikre en systematisk talentindsats mangler der en klar sammenhæng mellem niveauerne i uddannelsessystemet, ligesom det kniber med kompetenceudvikling af undervisere.

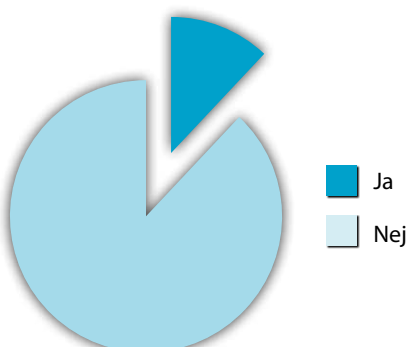
Samtidig er der ret begrænsede erfaringer med og viden om talentarbejde i Danmark og i de lande, vi sammenligner os med.

Der er stadig barrierer for, at talentindsatsen bliver en sammenhængende indsats, der er rodfæstet i hele uddannelsessystemet. De må fjernes, hvis vi systematisk skal udvikle og stimulere de dygtigste børn og unge i Danmark.

## FIGUR 2: MÅL FOR TALENTINDSATSEN I SKOLERNES MÅLSÆTNINGER

Kun godt en ud af 10 skoleledere i folkeskolen svarer, at der er indarbejdet mål for arbejdet med de særligt dygtige elever i skolens målsætning.

”Er der i din skoles målsætning indarbejdet mål for, hvordan de særligt dygtige elever støttes?”



Kilde: NIRAS 2010, side 51

## TALENTINDSATSENS MULIGHEDER OG UDFORDRINGER

Der er ikke gennemført større analyser eller udredninger, der gør det enkelt at betragte det danske uddannelsessystem under ét, når perspektivet er talentudvikling. I folkeskolen tegner problemstillingen sig på én måde, på erhvervsuddannelserne eller universiteterne har den et andet perspektiv og andre vilkår osv. Manglen på en klar strategi for området afspejler manglen på sammenhængende viden og overblik.

Forsøger man alligevel for en stund at sætte sig uden for det danske uddannelsessystem og anskue det udefra, tegner der sig dog et mønster, som med nogen rimelighed kan sige noget sammenfattende om de styrker og svagheder, muligheder og trusler, som det danske uddannelsessystem står over for, hvis der skal foretages et massivt løft af talentindsatsen i Danmark.



<b>UDDANNELSESSEKTORENS TALENTUDVIKLING</b>		
	<b>Stærke sider (S)</b>	<b>Svage sider (W)</b>
<b>Intern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Stærkt fokus på den enkelte i det danske uddannelsessystem</li> <li>• Positive resultater af talentudvikling i uddannelsessystemet</li> <li>• Et stærkt og velorganiseret offentligt uddannelsessystem med bred opbakning</li> <li>• Et bredt fokus på talenter som andet end høj begavelse på boglige områder</li> <li>• Voksende anerkendelse af faglighedens betydning, både som fagfaglighed og samspil mellem fagligheder</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talentudvikling hviler på ildsjæle og enkeltindsatser og er ikke rodfæstet på væsentlige områder</li> <li>• Ingen stærke målsætninger for talentudvikling</li> <li>• På mange områder ingen tradition for tænkning i talentudvikling</li> <li>• Dårlig sammenhæng i uddannelsessystemet</li> <li>• Ingen stærk social mobilitet i uddannelsessystemet</li> <li>• Ingen kompetenceudvikling af undervisere rettet mod talentudvikling</li> <li>• De dygtige er ikke blevet dygtigere i folkeskolen de seneste 10 år</li> </ul>
	<b>Muligheder (O)</b>	<b>Trusler (T)</b>
<b>Ekstern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lærere, ledere og befolkning er i stigende grad positive over for talentindsatser i navnlig grundskolen</li> <li>• Bred samfundsmæssig konsensus om uddannelse som afgørende konkurrenceparameter</li> <li>• Stigende politisk opmærksomhed på talentdagsordenen – brændende platform</li> <li>• Danske elever blandt de dygtigste i verden til samfundsforhold, demokratiets virkemåde og politiske problemstillinger i grundskolen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Talentdagsordenen kan nemt forveksles med fokus på en snæver elite og dermed skygge for den brede professionelle agenda</li> <li>• Mangel på handling vil formentlig øge skævheder og splittelse i det danske uddannelsessystem</li> <li>• Mangel på handling svækker mulighederne for styrket human kapital som del af den danske konkurrenceevne</li> <li>• Uddannelsessystemet er præget af betydelig træghed og særinteresser, herunder forældede statushierarkier mellem uddannelsesområder</li> <li>• Manglende kritisk masse på små fagområder og -domæner</li> </ul>

Kilde: Arbejdsgruppen til talentudvikling i uddannelsessystemet (2011)

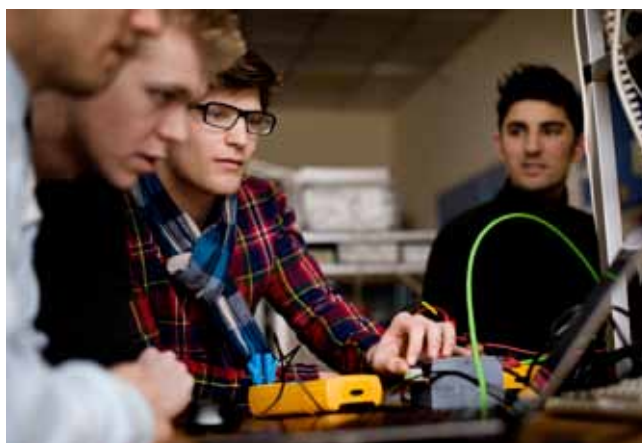


# ANBEFALINGER

Analysen af de enkelte uddannelsesområder har naturligvis vist, at der er forskellige udfordringer fra område til område, men de vigtigste faktorer for talentindsatsen er generelt underviseren, lederen og dernæst rammer for undervisningen i form af for eksempel faglige mål og muligheder for fleksibel tilrettelæggelse af undervisningen.

I dette hæfte præsenteres de vigtigste anbefalinger fra arbejdsgruppen om talentudvikling i uddannelsessektoren i Danmark. Du finder alle anbefalingerne i arbejdsgruppens *Talentrapport*.

Hæftet er bygget op om anbefalinger til henholdsvis folkeskolen, det gymnasiale område, det erhvervsrettede ungdomsområde og de videregående uddannelser og sammenhængen i indsatsen på tværs af områder og internationale perspektiver.



# FOLKESKOLEN

” *Jeg synes, det er spændende, og jeg får også noget ud af det. Det er motiverende at have en klasse, som er motiveret for at lære noget. Det giver mig et fagligt kick. Jeg bliver også selv udviklet inden for det faglige område, vi har på tale.*  
(Lærer, talentindsats, folkeskolen)

Talentindsatsen i folkeskolen skal først og fremmest indgå som en naturlig del af den almindelige undervisning. Og den skal suppleres af tilbud som for eksempel særlige talentforløb og talent-camps uden for skoletiden. Det er derfor afgørende, at lærerne er klædt på til at løfte opgaven med undervisningsdifferentiering for de dygtigste elever.

Dygtige lærere er motorer for talentudvikling. Det forudsætter kvalitetsudvikling af læreruddannelsen. Et kvalitetsløft i læreruddannelsen skal bidrage til, at de kommende læreres mestring af fagene styrkes i dybden, i deres fagfaglighed og ikke alene i formidlingen. Vi tilslutter os regeringens betragtning om et skærpet adgangskrav til læreruddannelsen. Et skærpet adgangskrav skal suppleres med et kvalitetsløft i læreruddannelsen, så de bedste studerende uddannes til at undervise fremtidens talenter. Det er ikke tilstrækkeligt at hæve adgangstærsklen, hvis ikke aktiviteter i niveau og indhold i uddannelsen følger med, og lærerrollen i skolepraksis ikke rummer udviklingsmuligheder, der kan udfordre og stimulere talenter blandt lærerne selv. Ph.d.-opkvalificering af undervisere på læreruddannelsen kan her bidrage til en fortsat udvikling af uddannelsens kvalitet gennem kvalificeret praksisnær forskning og udvikling i et tæt samarbejde mellem universiteter og professionshøjskoler.

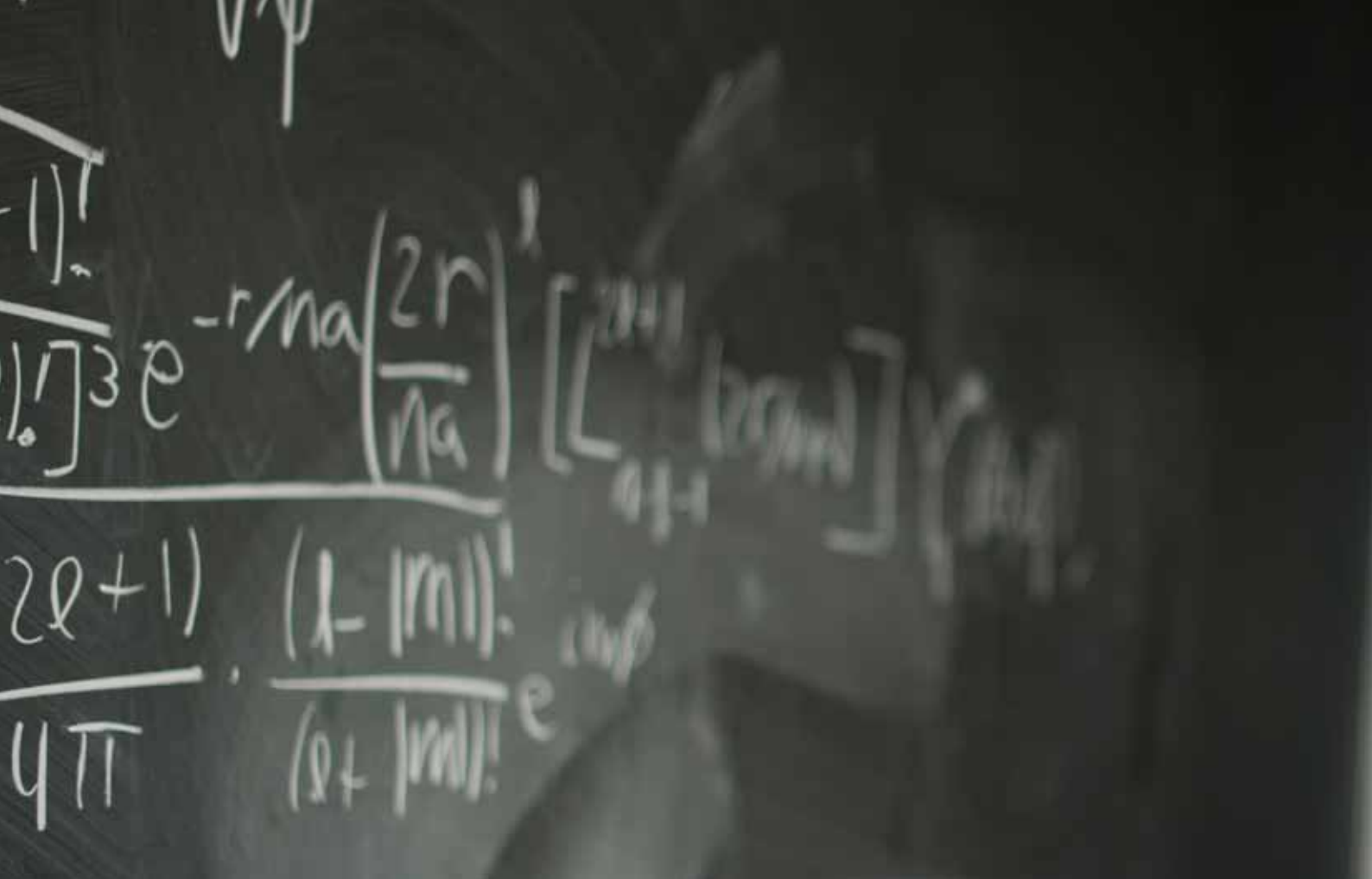
Det har i nyere tid i dansk pædagogisk tradition ikke været kuty-me at differentiere opad i planlægningen og gennemførelsen af undervisningen. Vi mener, at berigede læreplaner som didaktisk metode med fordel kan overføres til arbejdet med talentudvikling i den almindelige undervisning. Kravet om undervisningsdifferentiering har eksisteret i folkeskoleloven siden 1993. Flere forskere har peget på, at undervisningsdifferentiering er en væsentlig faktor i forhold til elever med særlige læringspotentialer. Til trods for det er det fortsat en udfordring for mange lærere at tilrettelægge og gennemføre en differentieret undervisning. Vi mener, at stærkere kompetencer hos lærerne til at undervisningsdifferentiere kan optimere arbejdet med talenter inden for den almindelige undervisning, fulgt op af klarere mål og standarder for undervisningen.

En af de væsentlige barrierer for opkvalificering af de lærerstuderendes kompetencer til talentarbejde er, at læreruddannelsen har større fokus på elever med læringsvanskeligheder end på elever med særlige læringspotentialer. De lærerstuderende skal opnå kompetencer til at planlægge, gennemføre og evaluere undervisning, der tilgodeser både elever med læringsvanskeligheder og elever med særlige læringspotentialer. Vi ønsker derfor, at arbejdet med at få øje på og udvikle talenter tydeliggøres i læreruddannelsen.

Kvalitet i læreruddannelsen er afgørende for at styrke talentindsatsen – men det er en langsom forandringsproces. Der er derfor behov for, at lærere efter- og videreuddannes, så de har metoderne til at stimulere talenterne gennem undervisningsdifferentiering, herunder for eksempel berigede læreplaner.

Lærerne skal støttes i forhold til undervisningsdifferentiering af de dygtigste elever. Der er derfor behov for, at arbejdet med at udvikle læremidler til talentarbejdet styrkes. Underviserne på professionshøjskolernes læreruddannelse har her en afgørende rolle, da de er i krydsfeltet mellem forskning og praksis i deres undervisning af de kommende lærere.

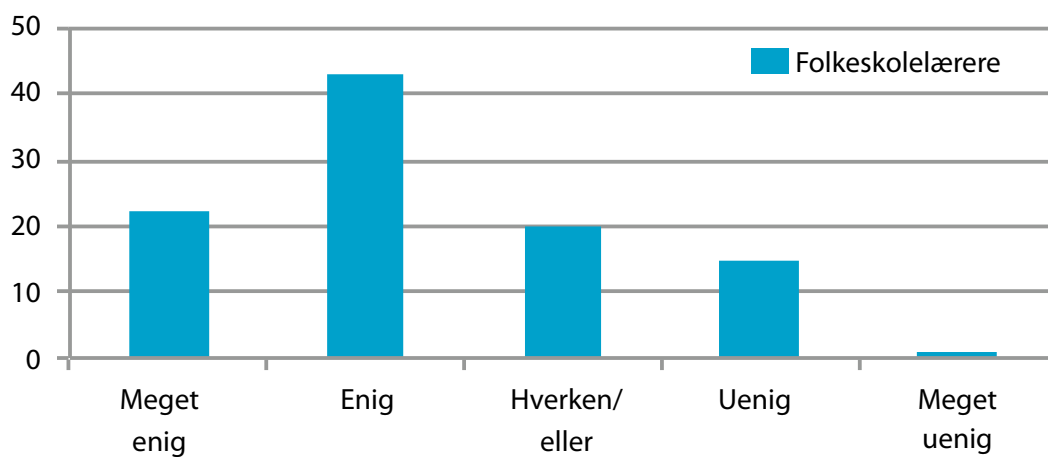




### FIGUR 3: LÆRERNES VURDERING AF TALENTUDVIKLINGEN I SKOLEN

Godt seks ud af 10 folkeskolelærere er enige eller meget enige i, at der findes mange særligt dygtige elever i skolen, der ikke i tilstrækkelig grad udvikler deres potentiale.

”I den danske folkeskole findes mange særligt dygtige elever, som ikke i tilstrækkelig grad får udviklet deres potentiale?”



Kilde: NIRAS 2010, side 15



## ANBEFALINGER:

Skærpede adgangskrav skal højne kvaliteten i læreruddannelsen, og læreruddannelsen skal styrkes, så lærerne bliver klædt på til at undervisningsdifferentiere og opnår øgede kompetencer til at få øje på og udvikle talenterne:

- **VI ANBEFALER**, at regeringen højner kvaliteten i læreruddannelsen gennem forskningsmæssig opkvalificering, tiltag som skærpede adgangskrav, og at karaktergivning for de studerendes praktikperioder kraftigt overvejes.
- **VI ANBEFALER**, at de skridt, som er taget med beslutningen om at igangsætte ph.d.-forløb til opkvalificering af læreruddannelsens undervisere, kraftigt styrkes.
- **VI ANBEFALER**, at læreruddannelsen styrkes og justeres, med henblik på at lærerstuderende tilegner sig kompetencer inden for undervisningsdifferentiering og klasserumsledelse. Det skal i langt højere grad end i dag gøre kommende lærere i stand til at gennemføre vellykket talentudvikling i normalundervisningen.
- **VI ANBEFALER**, at regeringen tager initiativ til, at kompetencerne til at få øje på og udvikle elever med særlige læringspotentialer skrives ind i læreruddannelsens bekendtgørelse for fællesfagene praktik, almen didaktik, psykologi og pædagogik.
- **VI ANBEFALER**, at der udvikles et permanent diplommodul og/eller andre kompetencegivende efteruddannelses tilbud, der styrker de studerendes didaktiske kompetencer i relation til talenter, herunder giver dem de faglige kompetencer til at undervisningsdifferentiere i forhold til talenter.
- **VI ANBEFALER**, at der fremover udvikles læremidler, der kan understøtte stærke didaktiske design til arbejdet med talent i folkeskolen. Dette forankres i langt højere grad i læreruddannelsen i et forpligtende samarbejde mellem professionshøjskolerne, universiteterne og folkeskolen.



” Nogle elever, som har været lidt fraværende hidtil, er det gået op for, at ”jeg kan faktisk bruge min tid rigtig godt, og jeg behøver ikke at lave gas og ballade. Og mit eget selvværd bliver større. Min status og respekt omkring mig bliver en anden.” Børn respekterer hinanden for, at de er dygtige og gerne vil dele ud af det.  
(Projektleder, talentindsats, folkeskolen)

Skoleledelsen er det centrale omdrejningspunkt for alle initiativer til forbedring af skolen. Ledelsen er afgørende for, om talentindsatsen formår at blive forankret institutionelt. Og den er afgørende for, at der er de rette rammer for lærernes arbejde. Vi vurderer i tråd med Skolens Rejsehold, at der er behov for, at kompetenceniveauet hos såvel skoleledere som skolechefer hæves. Kompetenceudvikling skal sikre en professionel ledelse, der blandt andet kan sætte talentindsatsen på dagsordenen. Talentvejledere på skolen kan understøtte, at skolen arbejder målrettet med talenterne.

Der skal skabes rammer i undervisningen, så de dygtigste elever motiveres og udfordres. Det gælder særligt på mellemtrinnet og i udskoling, hvor mange elever ofte er uengagerede. Rammerne for udskoling bør derfor nytænkes. Der skal gives mulighed for at vælge linjer efter interesse. På den måde vil elever med særligt talent inden for eksempelvis sprogfag, erhverv og teknik, musik eller kunst blive sat over for fælles udfordringer med elever, som har samme interesser og motivation for at nå så langt som muligt inden for det valgte område. Hermed skabes der på de valgte områder for linjerne en kritisk masse, et fagligt

fællesskab og dermed et godt grundlag at vurdere talenter på og efterfølgende iværksætte talentarbejdet. Og det vil skabe en mere naturlig sammenhæng mellem folkeskolen og ungdomsuddannelserne og deres respektive profiler.

Skolens Rejsehold har peget på, at de nuværende mål for undervisningen i folkeskolen er for brede og for vage. Der skal skabes mål, som alle skolens interessenter kan forstå, og som løbende følges op og testes.

Regeringen har i sit folkeskoleudspil blandt andet foreslået, at der på hvert klassetrin skal være klare og præcise mål for, hvad eleverne skal lære (basismål), og mål for, hvad eleverne herudover skal stræbe efter, så alle elever udfordres mest muligt. Vi mener i tråd med regeringen, at der er behov for at sanere og forenkle fagenes mål. Det skal gøres lettere for læreren at fokusere på målene og på den enkelte elevs behov. Og målene skal flugte med intelligent og potentialeorienteret undervisningsdifferentiering. Talentindsatsen skal indgå som en naturlig del af de opstillede mål.



## ANBEFALINGER:

En stærk professionel ledelse skal sætte talentfulde elever på dagsordenen. Folkeskoleloven skal ændres, så unge får mulighed for at vælge linjer i udkolingen. Og talentindsatsen skal indgå som en naturlig del af få og klare mål i fagene:

- **VI ANBEFALER**, at professionshøjskoler og universiteter i samarbejde med kommuner og uddannelsesinstitutioner udvikler praksisnære moduler inden for de eksisterende diplom- og masteruddannelser. De skal bidrage til udviklingen af en professionel skoleledelse.
- **VI ANBEFALER**, at kommunerne får ansvar for, at der inden 2016 som hovedregel er en uddannet talentvejleder på hver skole.
- **VI ANBEFALER**, at folkeskoleloven ændres, så der bliver fuld linjeorganisering i 7.-9. klasse inden for rammerne af enhedsskolen. Kommunalbestyrelsen forpligtes til at sikre

et bredt udbud af linjer på kommunens skoler inden for og/eller på tværs af områderne naturfag, humanistiske fag og praktiske/musiske/kunstneriske fag. Det skal i forløbet være muligt at vælge om, og alle linjer skal forberede til både de erhvervskompetencegivende og de studiekompetencegivende ungdomsuddannelser.

- **VI ANBEFALER**, at der opstilles langt færre og enklere mål for hvert fag for at styrke overskueligheden og dermed gøre det lettere for læreren at fokusere sin undervisning, løbende følge op på og teste de opstillede mål og på den enkelte elevs behov. Talentindsatsen skal indgå som en naturlig del af de opstillede mål og standarder.

# DE GYMNASIALE UDDANNELSER

” Det spændende var at komme ud på DTU og se, hvor man forskede osv., i forhold til at sidde på skolen.  
(Deltager i talentinitiativ, 3. g (stx))

Langt op i nyere tid har de gymnasiale uddannelser haft karakter af at være "eliteuddannelser" for de få. Navnlig det almene gymnasium har derfor haft nogle umiddelbare fordele i forhold til at tiltrække og udvikle talentfulde elever. Imidlertid har de gymnasiale uddannelser i dag en langt bredere og mere sammensat elevgruppe end tidligere.

Vores analyse peger på, at institutionsledelsen i vidt omfang gerne vil gøre en målrettet indsats for talentfulde elever, men at detaljerede uddannelsesbekendtgørelser og et snævert ledelsesrum er stærkt begrænsende for talentudviklingen.

Mulighederne for at tilpasse den enkelte elevs læreplaner til elevens talentpotentiale udnyttes ikke optimalt. Det gælder både mulighederne for at udarbejde forskelligt pensum for delmængder af klassen og inddragelse af de valgfrie områder, som findes i flere fag. De gymnasiale bekendtgørelser er desuden meget detaljerede, og der er klare krav til, hvilke fag der indgår i en given uddannelse og med hvilket timetal. Det er afgørende, at der løses op for detaljerede læreplaner og fagkrav. På den måde bliver det muligt at tilpasse læringen til den enkelte elev, så det for eksempel er muligt at reducere det skriftlige arbejde for talentfulde elever, så de kan deltage i talentaktiviteter.

Bekendtgørelserne sætter ingen grænser for skolelederens muligheder for at dele hold. Det gør til gengæld arbejdstidsaftalerne og økonomien. Der er derfor behov for øgede frihedsgrader i honorering af lærere, som kan understøtte en styrket og målrettet talentindsats.

Der er et stort uudnyttet potentiale for talentudviklingen i samarbejdet mellem gymnasierne og uddannelsesinstitutionerne, som de unge fortsætter på, og virksomheder. Studerende og lærere fra de uddannelsesinstitutioner, som de unge fortsætter på, skal i langt højere grad end i dag inddrages som mentorer og undervisere i de gymnasiale uddannelser. Innovative og kreative ideer blandt talentfulde elever kan blomstre, hvis der skabes et systematisk samarbejde mellem talenteleverne og virksomhederne.

## UTRECHT-MODELLEN

I Utrecht i Nederlandene er der oprettet et Junior College på universitetet. Her følger de talentfulde elever i de gymnasiale uddannelser undervisning i naturvidenskabelige fag to dage om ugen. På hjemskolen er de derimod fritaget fra naturvidenskabsundervisningen. Målet med undervisningen på universitetet er todelt: De talentfulde elever får ekstra udfordringer ved at følge undervisning og laboratoriearbejde ved universitetet, men de skal også være med til at udvikle nye forløb og undervisningsmateriale til brug i gymnasierne. Derfor er lærere fra gymnasierne koblet tæt på projektet.



## ANBEFALINGER:

Muligheder for reduktion af timetal og omlægning af det skriftlige arbejde skal skabe rum for målrettet talentundervisning. Og systematiske netværk med de uddannelsesinstitutioner, de unge fortsætter på, og virksomheder skal styrke talentundervisningen:

- **VI ANBEFALER**, at Undervisningsministeriet giver skolenes ledere beføjelse til at kunne reducere et fags timetal eller lade et valgfag på C- eller B-niveau udgå, hvis en elev deltager i talentundervisning i et tilsvarende omfang.
- **VI ANBEFALER**, at Undervisningsministeriet giver skolenes ledere beføjelse til at kunne omlægge det skriftlige arbejde i talentaktiviteter for den enkelte elev, så eleven for eksempel kun har skriftlige afleveringer i dansk, studieretningsfag på A-niveau og engelsk og matematik på B-niveau.
- **VI ANBEFALER**, at overenskomsternes parter skaber øget mulighed for, at skoleledelsen kan realisere en styrket differentiering i honoreringen, så den matcher det forskelligartede arbejde, som læreren udfører, for at bistå eleven på de mangfoldige måder, som udviklingen af talenter fordrer.
- **VI ANBEFALER**, at der oprettes Junior Colleges som systematiske samarbejder mellem skoler, aftagerinstitutioner (for eksempel universiteter og professionshøjskoler eller erhvervsakademier) og virksomheder om undervisning af talenter. I samarbejdet kan parterne tilrettelægge og diskutere indholdet i talenternes pensum og udvikle forløb, som kan skabe udviklingsmuligheder for talenter.

# ERHVERVS- UDDANNELSERNE

” Med hensyn til fastholdelse er det især i ungdomsuddannelserne, at man har dette perspektiv eller i hvert fald håber, at man ved at arbejde med talenterne kan holde nogle af de bedste fast.

Talentdagsordenen på erhvervsskolerne er ny. I mange år har man ganske vist dystet i faglige konkurrencer inden for flere håndværk, men en konsekvent strategi til at få øje på og udvikle talenter er først ved at blive udviklet. I de senere år har der været stigende fokus på at gøre en indsats for de stærke elever i erhvervsuddannelserne. Det er blandt andet sket for at styrke grundlaget for konkurrenceevne og vækst ved at tiltrække og fastholde de stærke elever i uddannelsen.

Der er stor mangel på talentfulde og ambitiøse unge. Og i de kommende år bliver der behov for at erstatte op mod 100.000 faglærte på arbejdsmarkedet. Dette er ikke muligt med den nuværende tilgang, og især de teknologitunge områder vil komme til at mangle arbejdskraft.

Det er vigtigt, at det faglige niveau i erhvervsuddannelserne løftes, så uddannelserne tiltrækker de talentfulde elever. Der er brug for at booste den faglige stolthed og det faglige projekt i erhvervsuddannelserne. Vi foreslår, at der laves en ny struktur for erhvervsuddannelserne med to parallelle uddannelsesspor, hovedsporet og talentsporet. Talentsporets undervisning skal have et højere fagligt niveau, så det faglige slutniveau bliver væsentligt højere.

Størstedelen af elevens uddannelse finder sted i praktikvirksomhederne. Virksomhederne skal derfor være med til at løfte uddannelsesbyrden, og arbejdsmarkedets parter skal bakke op om det. Det skal være mere målrettet og i videre omfang end i dag. Uden et større engagement fra de store virksomheder, ingen slagkraftig talentudvikling på de globaliseringsudsatte erhvervsområder. Mangel på praktikpladser har skræmt mange væk fra de erhvervsrettede uddannelser og over til for eksempel gymnasierne. Talentudvikling kan medvirke til at bryde den onde cirkel. Vi mener, at flere talentfulde unge vil give flere praktikpladser, fordi navnlig større, moderne virksomheder i højere grad kan, vil og bør tænke i karriereudvikling mere end i traditionelle læreforløb, og at de derfor vil stille flere pladser til rådighed.

Talentaktiviteter kan styrke erhvervsuddannelsernes omdømme. De kan højne den faglige kvalitet og være et vigtigt element i vejledningsindsatsen for de elever, der står for at skulle vælge uddannelse. For eksempel er der netop afholdt det første danmarksmesterskab for erhvervsuddannelser, hvor 36 fag og cirka 200 elever dystede.



” Konkurrencer er på den måde med til at hæve overliggeren og motivere de dygtige elever, men kan også føre ny viden til fag gennem for eksempel internationale konkurrencer, hvor eleverne får indsigt i nye teknikker.

## ANBEFALINGER:

Etablering af et særligt talentspor parallelt med uddannelsernes hovedspor skal styrke udfordringerne og det faglige niveau for talenterne. Store og avancerede virksomheder skal have en langt større rolle i den praktiske uddannelse af talenter. Og styrkede muligheder for at deltage i for eksempel internationale konkurrencer skal sætte øget fokus på talentindsatsen:

- **VI ANBEFALER**, at der i erhvervsuddannelsessystemet udvikles mindst to parallelle uddannelsesspor, for eksempel et hovedspor og et talentspor. Talentsporet udvikles inden for de uddannelser, der er særligt konkurrenceudsatte, eller hvor der er behov for at højne det faglige niveau.

- **VI ANBEFALER**, at Undervisningsministeriet i samarbejde med de faglige udvalg intensiverer arbejdet med at skaffe flere praktikpladser, specielt i moderne og avancerede virksomheder. Det skal ske, i takt med at talentsporet udvikles.
- **VI ANBEFALER**, at organisationerne og Undervisningsministeriet fortsat arbejder for at styrke elevernes muligheder for at deltage i regionale, nationale og internationale konkurrencer.

# DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

At være underviser skal være en stærk og facetteret karriere- og udviklingsvej. Uanset om det er i folkeskolen, på erhvervsskolen, gymnasiet, erhvervsakademiet, professionshøjskolen eller universitetet. Hermed skabes forudsætningerne for, at de videregående uddannelser i højere grad kan stimulere og udvikle talenterne til de professioner, erhverv og områder, hvor unge ender med at bruge deres evner og motivation.

Vi vurderer, at det er af meget stor betydning, at underviserne og lederne i de videregående uddannelser sikrer, at talentarbejdet rodfæstes på uddannelsesinstitutionen. Det kræver kompetence, vilje og gode rammevilkår. Underviserne skal kunne udvikle de talentfulde studerende i undervisningen og gennem for eksempel udviklingsprojekter og internationale forløb. Udviklingen af disse kompetencer kræver efter- og videreuddannelse. I didaktisk og pædagogisk retning og i fagenes dybde.

Talentudvikling skal være en integreret del af uddannelsesinstitutionernes udviklingsarbejde og strategi. Både når det gælder uddannelses- og forskningsopgaver, og når det gælder rekruttering og kompetenceudvikling af undervisere og ledernes arbejde. På de store professionsområder – ikke mindst uddannelserne til lærer, pædagog, socialrådgiver og sygeplejerske – er der kun i beskedent omfang tradition for talentudvikling. Det bør laves om. Holdningsmæssigt og praktisk.

På universitetsområdet er det vigtigt, at talentudvikling ikke alene er rettet mod forskerkarrieren, men også mod de områder og arbejdsmarkeder, hvor langt de fleste kandidater får arbejde.

De dygtige og talentfulde studerende markerer sig blandt andet ved, at de har brug for ekstra udfordringer, for eksempel gennem ekstra eksamener og hurtigere gennemførelse af deres uddannelse. Derfor mener vi, at der kan skabes stærke talentmiljøer i de videregående uddannelser, hvis de dygtigste studerende tilbydes noget ekstra. Det motiverer. De talentfulde studerende skal gennem turbouddannelsesforløb på sommerskoler kunne uddanne sig hurtigere end den normerede uddannelsestid. Det kan også motivere og udvikle talenterne, hvis de får ekstra talenttilbud under deres uddannelse.

## ANBEFALINGER:

Udvikling af efteruddannelses tilbud til undervisere om talentarbejde (talentdidaktik) skal styrke talentarbejdet i undervisningen. Talentudvikling skal aktivt prioriteres af institutioner og ministerier. Og det skal være muligt for talenter at få ekstra udfordringer ved at tage uddannelserne hurtigere ved deltagelse i sommerskoler og ekstra talenttilbud under deres uddannelse:

- **VI ANBEFALER**, at erhvervsakademierne og professionshøjskolerne udvikler efter- og videreuddannelses tilbud til de videregående uddannelsers undervisere. Dels skal der fokuseres på at udvikle undervisernes kompetencer til at indgå i pædagogisk udviklings- og projektarbejde om talentfulde studerende. Og dels skal flere opkvalificeres i indholdet gennem flere professionsrettede og praksisnære ph.d-forløb for undervisere i professionsbacheloruddannelser.
- **VI ANBEFALER**, at det på kort sigt sikres, at talentudvikling bliver et mål i udviklingskontrakterne, som indgås mellem ministerierne og uddannelsesinstitutionerne. De nuværende kontrakter skal dog saneres kraftigt for at sikre en reel prioritering.
- **VI ANBEFALER**, at Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling sikrer, at de talentfulde studerende tilgodeses i tilrettelæggelse af de videregående uddannelser. De skal have mulighed for at udnytte deres talent til at blive hurtigere færdig gennem uddannelsesaktiviteter på sommerskoler og ved at tage ekstra fag og eksamener inden for den normerede studietid.



” Det er ekstremt motiverende, også for underviserne, at arbejde sammen med studerende, der er engagerede og arbejder r... ud af bukserne. De synes, det er sjovt, og begge parter lærer noget. Det giver arbejdsglæde og en fornemmelse af at have fat i den lange ende i forhold til at styre dem i den rigtige retning. Der må bare gerne afsættes lidt flere timer til det. (Underviser, talentindsats, videregående uddannelse)

# TVÆRGÅENDE INDSATS OG INTERNATIONALE PERSPEKTIVER

De forskellige niveauer i uddannelsessystemet er i vidt omfang adskilte øer. Institutionelt, fagpolitisk og uddannelsesmæssigt. De er bundet sammen af elevernes uddannelsesveje, optagelseskrav mv. og en stigende investering i vejledning og brobygning. Men der savnes klarere sammenhænge i faglighed og kompetencer. Ikke ensartethed, men klarere sammenhænge.

Der skal være et større systematisk overlap mellem uddannelsesniveauer. Det kunne for eksempel være via *jobswap* af undervisere og muligheder for, at elever og studerende kan stifte bekendtskab med fag og fagelementer fra uddannelser, der følger efter det niveau, de aktuelt går på. Eller det kunne være særlige afgangsb- og eksamensbeviser til elever, som har fulgt et talentforløb. Det skal sikre bedre faglige overgange og smidighed mellem

grundskole og ungdomsuddannelser for de dygtigste elever, så vi ikke taber dem på gulvet. En profileret udskoling med linjer i folkeskolen vil i sig selv styrke den naturlige sammenhæng fagligt og professionelt til ungdomsuddannelserne.

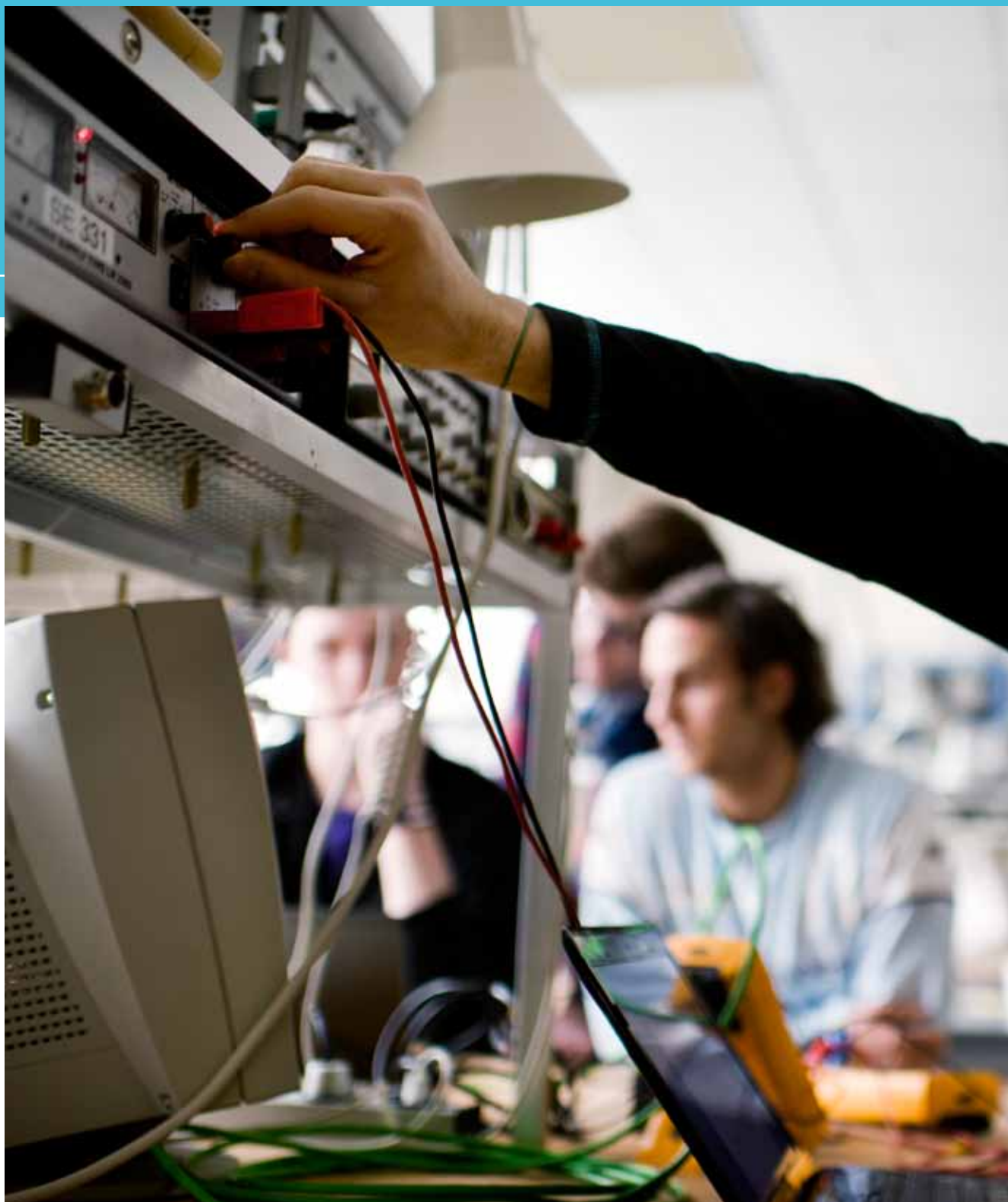
Og vi skal have mere viden om, hvordan vi bedst muligt underviser talenter. I dag ved vi meget lidt.

Talentudvikling skal være et tydeligt element i de aftaler om ind- og udgående studentermobilitet og studieophold i udlandet for undervisere, som de videregående uddannelsesinstitutioner indgår. Den internationale mobilitet skal bidrage med faglig merværdi for den talentfulde studerende eller underviser, som tager et studie- eller praktikophold i udlandet.

## ANBEFALINGER:

Det tværgående samarbejde i uddannelsessystemet skal styrkes gennem større brug af lærerudveksling på tværs og mellem uddannelsesniveauer. Talentafgangsb- og eksamensbeviser skal styrke indsatsen i overgangene, og vi skal mønstre praksisnær forskningsviden om talentdidaktikken alment og specifikt. Internationale aktiviteter skal udvikle de studerende og institutionernes undervisere:

- **VI ANBEFALER**, at der igangsættes et arbejde med at kortlægge tværgående lærer- og underviserkompetencer gennem hele uddannelsessystemet. Arbejdet skal munde ud i anbefalinger til styrket kompetencemæssig sammenhæng på tværs af niveauer, herunder med særligt fokus på viden, didaktik og læreruddannelse på talentområdet. Arbejdet ses i forlængelse af lignende undersøgelser af indholdet på fagområder.
- **VI ANBEFALER**, at skoler og institutioner i øget omfang gør brug af lærere og undervisere fra tilstødende uddannelsesniveauer i undervisningen. Det kan for eksempel ske gennem *jobswap*- og gæstelærerordninger og andre former for lærerudveksling, der kan understøtte et styrket samarbejde og vidensmæssigt overlap mellem niveauer.
- **VI ANBEFALER**, at skoler og institutioner udformer særlige afgangsb- eller eksamensbeviser til elever, der har fulgt et talentforløb i uddannelsen. Og at de institutioner, hvor eleverne fortsætter, fortæller elevernes nye undervisere om det.
- **VI ANBEFALER**, at der i samarbejde mellem professionshøjskoler og universiteter etableres et talentcenter. Centeret skal stå for opsamling af viden og forskning på feltet, nationalt og internationalt, og udarbejde forslag til metoder, koncepter for efter- og videreuddannelsesstilbud etc., der kan supplere en styrket talentorientering i de mere fagspecifikke forsknings- og udviklingsmiljøer.
- **VI ANBEFALER**, at institutioner for videregående uddannelser identificerer internationale partnerinstitutioner, hvor lærer- og studentermobilitet med fordel kan ses i sammenhæng med talentforløb som supplement til ordinære og gode samarbejder.



” Vi ser det som en opkvalificering af vores lærere [udveksling af lærere og undervisere mellem niveauer]. De underviser på en anden måde, fordi de enten er gymnasielærere etc., og vi gør tingene på en anden måde, og vi lærer en del af hinanden. Vi vidensdeler og erfaringsudveksler. Det går begge veje.  
(Afdelingsleder, grundskole)

# KOLOFON

## **TALENTUDVIKLING**

### **Hvor står vi – og hvad bør der gøres?**

#### **Resumé**

**Forfatter:** Arbejdsgruppen til talentudvikling i uddannelsessystemet

**Redaktion:** Stefan Hermann (formand for arbejdsgruppen) og Undervisningsministeriet, Uddannelsesstyrelsen, sekretariatet for arbejdsgruppen

**Produktion:** Werner Hedegaard, Undervisningsministeriet, Kommunikationssekretariatet

#### **Grafisk tilrettelæggelse og omslag:**

Phoenix Design Aid

**Fotos:** Jakob Dall

1. udgave, 1. oplag, april 2011: 500 stk.

ISBN: 978-87-603-2910-4

ISBN: (WWW) 978-87-603-2911-1

Internetadresse: [www.uvm.dk/talentresume](http://www.uvm.dk/talentresume)

Udgivet af Undervisningsministeriet og Arbejdsgruppen til talentudvikling i uddannelsessystemet, 2011

Publikationen (ISBN 978-87-603-2910-4) kan rekvireres hos:

#### **Rosendahls Schultz Distribution**

Herstedvang 10

2620 Albertslund

Telefon: 43227300

Email: [Distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk](mailto:Distribution@rosendahls-schultzgrafisk.dk)

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

eller hos boghandlere

Tryk: Rosendahls Schultz Grafisk

Trykt med vegetabiliske trykfarver på miljøcertificeret papir

Printed in Denmark 2011

Eventuelle henvendelser af indholdsmæssig karakter rettes til Kommunikationssekretariatet i Undervisningsministeriet, telefon: 33 92 52 23 eller e-mail: [pub@uvm.dk](mailto:pub@uvm.dk)





Som opfølgning på regeringens arbejdsprogram Danmark 2020 nedsatte Undervisningsministeriet i juni 2010 en arbejdsgruppe for talentudvikling.

Formålet med arbejdsgruppen var at fremlægge et forslag til en strategi for en sammenhængende og koordineret talentindsats på alle niveauer i uddannelsessystemet.

Denne publikation rummer en kort gennemgang af de vigtigste anbefalinger fra talentarbejdsgruppen.

En mere detaljeret gennemgang af arbejdsgruppens analyse og strategi for talentudvikling i Danmark findes i arbejdsgruppens talentrapport, som kan downloades på [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk).