

# TALENTUDVIKLING

## EVALUERING OG STRATEGI

AF ARBEJDSGRUPPEN TIL TALENTUDVIKLING  
I UDDANNELSESSYSTEMET

**TALENTRAPPORT**





# **TALENTUDVIKLING**

## **EVALUERING OG STRATEGI**

### **TALENTRAPPORT**

**AF ARBEJDSGRUPPEN TIL TALENTUDVIKLING  
I UDDANNELSESYSTEMET**

april 2011

# INDHOLD

<b>1. INDLEDNING</b> .....	<b>4</b>
<b>2. TALENTARBEJDSGRUPPENS SAMMENSÆTNING, OPGAVER OG ARBEJDE</b> .....	<b>6</b>
2.1 Nedsættelse af talentarbejdsgruppen.....	6
2.1.1. Talentarbejdsgruppens sammensætning .....	6
2.2 Talentarbejdsgruppens kommissorium .....	6
2.3 Talentarbejdsgruppens arbejdsproces .....	8
<b>3. DE VIGTIGSTE ANBEFALINGER</b> .....	<b>10</b>
<b>4. VIDEN OM TALENT OG TALENTUDVIKLING</b> .....	<b>12</b>
4.1 Talent i Danmark.....	12
4.1.1 Talentbegrebet.....	12
4.1.2. Potentielle talenter i Danmark .....	15
4.2. Forskning i talentudvikling .....	16
4.2.1. International forskning og praksis .....	16
4.2.2. Dansk forskning i talentudvikling .....	18
4.3 Erfaringer med talentindsatser i Danmark.....	23
4.3.1. Holdning til talentindsatsen i folkeskolen.....	23
4.3.2. Erfaringer fra talentprojekter i uddannelsessektoren ...	24
4.3.3. Udvalgte talentprojekter i uddannelsessektoren.....	27
4.3.4. Talentudvikling i virksomheder .....	28
4.3.5. Talentudvikling i staten .....	30
4.4. De overordnede rammer for talentudviklingen.....	31
<b>5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE</b> .....	<b>34</b>
5.1. Analysemodel for talentudvikling i uddannelsessystemet .....	34
5.2 Folkeskolen.....	38

5.2.1.	Baggrund og fakta.....	38
5.2.2.	Væsentlige faktorer for talentudviklingen .....	41
5.2.3.	Arbejdsgruppens anbefalinger.....	58
5.3.	De gymnasiale ungdomsuddannelser .....	61
5.3.1.	Baggrund og fakta.....	61
5.3.2.	Væsentlige faktorer for talentudviklingen .....	61
5.3.3.	Arbejdsgruppens anbefalinger.....	66
5.4	Erhvervsuddannelserne .....	68
5.4.1.	Baggrund og fakta.....	68
5.4.2.	Væsentlige faktorer for talentudviklingen .....	68
5.4.3.	Arbejdsgruppens anbefalinger.....	76
5.5	De videregående uddannelser.....	78
5.5.1.	Baggrund og fakta.....	78
5.5.2.	Væsentlige faktorer for talentudviklingen .....	79
5.5.3.	Arbejdsgruppens anbefalinger.....	84
5.6.	Sammenhæng i talentindsatsen .....	86
5.6.1.	Baggrund og fakta.....	86
5.6.2.	Væsentlige faktorer for talentudvikling på tværs af uddannelsesområder og -niveauer .....	86
5.6.3.	Arbejdsgruppens anbefalinger.....	92
<b>6.</b>	<b>INTERNATIONALE PERSPEKTIVER .....</b>	<b>94</b>
6.1.	Arbejdsgruppens anbefalinger.....	96
<b>7.</b>	<b>BILAG .....</b>	<b>98</b>
<b>8.</b>	<b>LITTERATURLISTE.....</b>	<b>100</b>

# 1. INDLEDNING

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. Den uddannelsespolitiske dagsorden er ikke alene bred og ambitiøs, men er også i stigende omfang blevet en påtrængende dagsorden – et usentimentalt spørgsmål om nationers skæbne og drømme.

I sin State of the Union-tale i januar 2011 sagde den amerikanske præsident Barack Obama:

“If you want to make a difference in the life of our nation; if you want to make a difference in the life of a child – become a teacher. Your country needs you.”

Et væsentligt element i denne dagsorden er talenterne ikke alene i USA, Storbritannien og i de asiatiske lande, men også i Danmark.

I de senere år har der været stigende fokus på at gøre en ekstra indsats for talenterne i det danske uddannelsessystem ikke mindst for at sikre Danmarks konkurrencedygtighed i det globale videnssamfund. Den afhænger 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. Det er det ene.

Men talent smitter, og de dygtiges indsats er med til at trække de andre og bidrage til fællesskabet. De talentfulde elever inspirerer klassekammerater, medstuderende og lærere. En styrket indsats over for talenter betyder derfor også en styrket indsats over for bredden, som løftes. Det er det andet. Endelig tilfører talentudvikling energi og trivsel til det ikke ubetydelige antal elever og studerende, der har evnerne, men er blevet demotiverede og skoletrætte.

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 er derfor behov for at konsolidere, skabe systematisk udvikling, for at skabe tilstrækkelig forandringskraft.

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. Ikke bare som nye pædagogiske tilbud, men som aktiviteter der både forudsætter og fremmer motivation, vilje og træning hos talenterne, der skal kunne se meningen med det.

Men hvordan håndterer vi denne opgave 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 har indrettet os. Hovedudfordringen for en styrket talentudvikling vil derfor næppe som sådan være manglende ressourcer, men det vil i udformningen af nye initiativer 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, og blot lave nye love og regler, udstede nye krav og målsætninger. Dem er der i forvejen mange af. En talentstrategi afhænger ikke alene af Folketing og regering, men frem for alt af uddannelsessystemets mange aktører. Lærerne. Eleverne. Forældrene. Fagforeningerne. Institutionsledelserne. Kommunerne. Virksomhederne. For dem kan vi styrke rammerne og retningen i den professionelle indsats i undervisningen i det danske uddannelsessystem. Arbejdsgruppen til talentudvikling i uddannelsessystemets tankegang hviler således på ideen om partnerskaber. Derfor adresserer vi ikke alene vores forslag til en strategi til regeringen, men også til andre 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 det er ikke nok.

Arbejdsgruppen lægger på denne baggrund op til en vidtgående strategi for den fremadrettede talentindsats. Det er dog samtidig væsentligt, at en talentstrategi er afbalanceret, således at 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. Arbejdsgruppen har i sine anbefalinger søgt at skele til denne balance.

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 talentstrategi. 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 i 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.

Som sagt er brændstoffet på arbejdsgruppens anbefalinger ikke primært flere penge. En række af arbejdsgruppens anbefalinger vil isoleret set være forbundet med merudgifter, men det vurderes, 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.

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

Afslutningsvist ønsker vi at takke de mange, som har stillet tid, ekspertise og erfaringer til rådighed, ligesom der skal rettes en stor tak til Undervisningsministeriet for sekretariatsbistand.

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.*

Stefan Hermann  
Nils O. Andersen  
Kirsten Birkving  
John Egebjerg  
Lise Kingo  
Søren Hindsholm  
Ulrik Wilbek

# 2. TALENTARBEJDSGRUPPENS SAMMENSÆTNING, OPGAVER OG ARBEJDE

## 2.1. NEDSÆTTELSE AF TALENTARBEJDSGRUPPEN

Undervisningsministeriet har siden 2005 haft fokus på talentudvikling i uddannelsessystemet. Arbejdet blev for alvor skudt i gang ved den såkaldte TalentCamp05, hvor 48 eksperter fra uddannelsesverdenen mødtes i 48 timer for at komme med forslag til, hvordan man kunne fremme talentindsatsen i uddannelsessystemet. TalentCamp05 resulterede i en række forslag om blandt andet oprettelse af talentcentre, talentcamps, internetportaler for talentfulde børn og særlige talenttimer.

26 forskellige projekter er i en årrække siden TalentCamp05 blevet støttet via Undervisningsministeriets forsøgs- og udviklingsmidler med en talentpulje på 10 mio. kr., som regeringen afsatte i 2006 og 2007 til at understøtte dette arbejde. Projekterne spænder lige fra talentcamps i grundskolen til talentakademier i gymnasieskolen, over deltagelse i verdensmesterskab for lærlinge på de erhvervsfaglige uddannelser til talentpleje på de videregående uddannelser. Derudover har en række kommuner og uddannelsesinstitutioner selv taget initiativer.

Undervisningsministeren afgav i december 2008 en redegørelse om talentudvikling til Folketingets Uddannelsesudvalg. Redegørelsen gav et overblik over talentaktiviteterne i henholdsvis folkeskolen, gymnasiet, erhvervsskolerne, de videregående uddannelser og et overblik over den tværgående indsats. Redegørelsen blev fulgt op af en ajourføring året efter. I talentredgørelsen fra 2008 bebudede undervisningsministeren nedsættelse af en arbejdsgruppe, som ville få til opgave at udforme anbefalinger til en samlet strategi for forankring af talentarbejdet.

Af regeringens arbejdsprogram *Danmark 2020* fra februar 2010 fremgår det, at regeringen som en del af opfølgningen på 360-graders eftersynet af folkeskolen vil "sikre optimale rammer for, at hvert eneste barn og ungt menneske udnytter sine særlige styrker, så langt talentet rækker, og for at den videbegærlighed og nysgerrighed, der er en forudsætning for, at et talent udvikles, fortsat gødes hele vejen igennem det danske skolesystem." (Regeringen, 2010: 21)

## 2.2.1. TALENTARBEJDSGRUPPENS SAMMENSÆTNING

Som opfølgning på regeringens arbejdsprogram *Danmark 2020* og de hidtidige initiativer nedsattes i juni 2010 en arbejdsgruppe med rektor for professionshøjskolen Metropol, Stefan Hermann, som formand. Arbejdsgruppens øvrige medlemmer udgøres af ledende ressourcepersoner inden for talentområdet fra skoler og uddannelses- og forskningsinstitutioner samt fra erhvervslivets og sportens verden.

Arbejdsgruppen til talentudvikling i uddannelsessystemet blev sammensat som følger:

- 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 Novo Nordisk
- Søren Hindsholm, rektor for Nørresundby Gymnasium og HF
- Ulrik Wilbek, landsholdstræner for herrelandsholdet i håndbold, forfatter, kursusleder og foredragsholder.
- Morten Albæk, Group Senior Vice President, Vestas Wind Systems A/S.

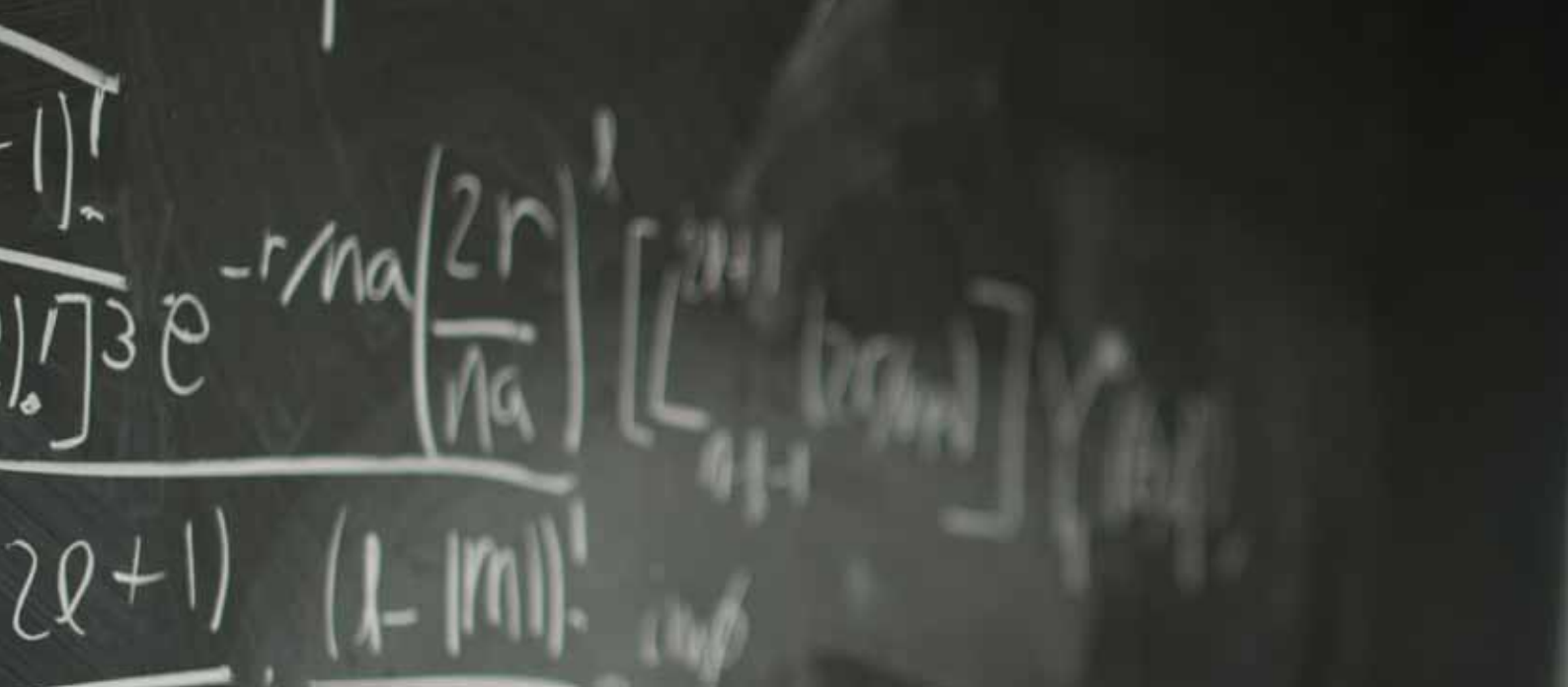
Morten Albæk udtrådte af arbejdsmæssige årsager af arbejdsgruppen i december 2010.

## 2.2. TALENTARBEJDSGRUPPENS KOMMISSORIUM

Talentarbejdsgruppen er nedsat med følgende kommissorium:

"Arbejdsgruppen skal fremlægge et forslag til strategi for, hvorledes talentarbejdet kan gå fra at være enkeltstående initiativer til at være en sammenhængende og koordineret indsats på alle niveauer i uddannelsessystemet inden for Undervisningsministeriets område.





Strategien skal indeholde forslag til, hvorledes talentarbejdet kan udvikles, så det bliver en integreret og synlig del af tilbuddene i grundskolen, ungdomsuddannelserne og de videregående uddannelser. Arbejdsgruppens forslag til strategi bør indeholde konkrete anbefalinger til de enkelte uddannelsesniveauer og de forskellige aktører inden for de pågældende områder. Strategien bør endvidere have fokus på at sikre kontinuiteten i talentarbejdet, når eleverne/de studerende går videre i et nyt uddannelsesforløb, således at der bliver tale om et fælles løft.

Arbejdsgruppen skal

- Evaluere erfaringerne fra eksisterende initiativer, herunder kortlægge de udfordringer og barrierer, der har vist sig i det hidtidige arbejde med at fremme talentarbejdet, og de faktorer, der er af betydning for en sammenhængende og effektiv indsats på talentområdet
- Indsamle viden om og erfaring med talentudvikling i international sammenhæng
- Overveje, hvorledes internationalt samarbejde om talentudvikling kan indgå i strategien for en styrket talentindsats
- På baggrund af ovenstående udarbejdes forslag til en talentstrategi.

Arbejdsgruppen skal inddrage erfaringer fra arbejdet med talenter i andre ministerier.

Arbejdsgruppen forventes at påbegynde sit arbejde i august 2010, og resultaterne af 360 graders eftersynet af folkeskolen vil indgå i arbejdsgruppens arbejde.

#### **Organisering og arbejdsproces**

Arbejdsgruppen består af medlemmer, der repræsenterer viden om og erfaring med talentudvikling. Medlemmerne og formanden udpeges af Undervisningsministeriet.

Myndigheder, eksperter mv. kan inddrages i arbejdet efter behov. Arbejdsgruppen kan igangsætte særskilte analyser på udvalgte områder.

Sekretariatsfunktion for arbejdsgruppen varetages af Undervisningsministeriet.

#### **Økonomi**

Realisering af forslag fra arbejdsgruppen finansieres inden for Undervisningsministeriets økonomiske rammer.

#### **Tidsplan**

Arbejdsgruppens rapport forelægges regeringen ved årsskiftet 2010/2011."

Det bemærkes, at tidsfristen er rykket. Det fremgår således af regeringens folkeskoleudspil *Faglighed og frihed* fra december 2010, at arbejdsgruppen forventes at afgive sin rapport i foråret 2011.

Det fremgår endvidere af *Faglighed og frihed*, at regeringen lægger op til at afsætte i alt 20 mio. kr. fra 2011 – 2014 til at følge op på arbejdsgruppens anbefalinger.

## **2.3. TALENTARBEJDSGRUPPENS ARBEJDSPROCES**

Talentarbejdsgruppen har som led i sit arbejde siden august 2010 afholdt fire heldagsmøder og et døgnsseminar.

Arbejdsgruppen har haft en aktiv rolle i arbejdet og har på de indledende møder identificeret en række væsentlige faktorer for talentindsatsen på de forskellige uddannelsesniveauer. På denne baggrund har arbejdsgruppen udarbejdet en analysemodel, der i forlængelse af den almindelige uddannelsesforskning tjener som et hjælperedskab for kortlægningen af disse væsentlige faktorer. Analysemodellen er nærmere behandlet i afsnit 5. Med udgangspunkt i analysemodellen har arbejdsgruppen formuleret sine anbefalinger til en sammenhængende talentstrategi, der omfatter de enkelte uddannelsesområder og tværgående problematikker.



Arbejdsgruppen har som led i arbejdet indhentet en række særskilte baggrundsrapporter og analyser mv., som har indgået i arbejdsgruppens arbejde. I relation til arbejdsprocessen og afgrænsningen af genstandsfeltet skal følgende nævnes:

#### *Forskningsresultater om effekten af talentindsats*

Den 8. november 2010 har tre forskere (Nissen, Kyed & Baltzer) tilknyttet Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Århus Universitet (DPU) afsluttet et forskningsprojekt, støttet af Undervisningsministeriet, der skulle undersøge effekten af talentindsatsen på fem forskellige talentprojekter. Resultaterne viser blandt andet, at eleverne fagligt og socialt har forbedret sig. Det er karakteristisk, at eleverne tidligere har kedet sig, fået indøvet dårlige arbejdsvaner, er blevet drillet og undervist i stof, de kunne i forvejen

#### *Udenlandske erfaringer*

Forskergruppen har endvidere fremsendt en oversigt over de centrale udenlandske erfaringer på området. Med hensyn til international forskning er der meget begrænset viden om talenter (det vil sige ikke kun de højt begavede) fra de uddannelsessystemer, som vi kan sammenligne os med, mens der er flere erfaringer inden for uddannelsessystemerne i de angelsaksiske lande.

#### *Evalueringsresultater af hidtidig talentindsats*

Den 30. november 2010 afleverede NIRAS deres rapport Talentindsatser i Danmark til arbejdsgruppen (NIRAS, 2010). NIRAS har gennemført en evaluering af erfaringerne fra eksisterende talentinitiativer og kortlagt de udfordringer og barrierer, der har vist sig i det hidtidige arbejde med at fremme talentarbejdet samt de faktorer, der er af betydning for en sammenhængende og effektiv indsats på talentområdet. Rapporten giver en dækkende beskrivelse af de forhold, der har betydning for ledelsens og lærernes indsats for en effektiv talentindsats og de strukturelle forudsætninger herfor.

#### *PISA-resultater i et talentperspektiv*

Arbejdsgruppen har indhentet et notat, der perspektiverer de nordiske landes talentundervisning i grundskolen ud fra data fra PISA-undersøgelsen.

#### *Erfaringer fra erhvervslivet og det statslige arbejdsmarked*

Arbejdsgruppen har indhentet oplysninger om talentindsatsen i større erhvervs virksomheder og på det statslige arbejdsmarked. Herudover har arbejdsgruppen indhentet bidrag fra ministerierne om eventuelle talentindsatser.

#### *Møder med de centrale interessenter*

I perioden fra december 2010 til februar 2011 har formanden for arbejdsgruppen afholdt en række møder med formænd for skoleleder- og rektorforsamlinger, elevorganisationer og arbejdsmarkedets parter for at drøfte centrale problemstillinger, potentialer og udfordringer på talentområdet til brug for arbejdsgruppens rapport.

#### *Uddannelser uden for Undervisningsministeriets område*

Selv om arbejdsgruppen ifølge kommissoriet alene har fået til opgave at se på uddannelsessystemet inden for Undervisningsministeriets område, har vi fundet det relevant også at inddrage spørgsmålet om talentarbejde i forhold til de lange videregående uddannelser, der hører under Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling.

Det skal samtidig nævnes, at uddannelser under øvrige ministerområder ikke indgår i rapporten. Dermed indgår uddannelser under forsvar, politi, maritime uddannelser og kunstneriske uddannelser mv. ikke som en del af rapportens genstandsfelt.

Arbejdsgruppen er opmærksom på, at der inden for navnlig idræts- og musikområdet er en infrastruktur for talentudvikling med uddannelser, faciliteter m.v. på mange niveauer. Arbejdsgruppen behandler i lyset af kommissoriet ikke disse områder nærmere.

# 3. DE VIGTIGSTE ANBEFALINGER

Kvaliteten af uddannelse er blevet et afgørende konkurrenceparameter i nationernes kappestrid. Udviklingen af flere talenter på alle niveauer i uddannelsessystemet er blevet påtrængende. Ikke mindst for Danmark, hvor de bedste i folkeskolen ikke er blevet dygtigere de sidste 10 år på trods af mange tiltag, og de svageste fortsat er en al for stor gruppe.

Talentudviklingen skal ske for at fremme danske virksomheders konkurrenceevne, så der kan opretholdes og udvikles velstand og velfærd. Og det skal ske, fordi de talentfulde elever inspirerer klassekammerater, medstuderende og lærere. Og fordi alt for mange talentfulde elever og studerende, der har evnerne, er blevet demotiverede og skoletrætte. En styrket talentindsats er også et løft af bredden.

Der arbejdes i dag i højere grad med talentudvikling i Danmark end tidligere. Der er en spirende lyst og mange initiativer i uddannelsessystemet. Der er stor opbakning i befolkningen og fra lærere og ledere ved uddannelsesinstitutionerne til at satse på talenterne. Men talentdagsordenen er ildsjælenes, og den er ikke

systematisk og målrettet gennemført. Den er ny og ikke rodfæstet. Talentindsatsen sker primært indenfor naturfag og sjældent i de pædagogiske uddannelsesmiljøer. Men vi ved, at den virker. For talenterne og deres kammerater og medstuderende.

Der er systematiske barrierer, der skal fjernes, og nye muligheder, der skal opdyrkes, hvis talentudviklingen skal styrkes og være slagkraftig i det danske uddannelsessystem.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at der skabes bred tilslutning på alle niveauer til at gennemføre en systematisk strategi for talentudvikling i det danske uddannelsessystem. Strategien har som sin centralakse ændringer i uddannelsernes struktur og regler samt et stort løft af lærerne og underviserens kompetencer på alle niveauer i uddannelsessystemet:

Nedenfor beskrives i samlede vendinger arbejdsgruppens anbefalinger. Anbefalingerne er uddybet i kapitel 5.



**På folkeskoleområdet anbefaler vi:**

- At der sker et bredt løft i lærernes kompetencer og uddannelse med henblik på at kunne mestre talentaktiviteter og differentiere opad.
- At der som hovedregel er ansat en talentvejleder på hver skole i 2016.
- At der bliver fuld linjeorganisering i 7.-9. klasse inden for rammerne af enhedsskolen, hvor eleverne deles efter interesse og efterfølgende ud fra pædagogiske og faglige kriterier.
- At der undervises efter færre mål i undervisningen end de nuværende, og at talentindsatsen indgår som en naturlig del.

**På det gymnasiale område anbefaler vi:**

- At regler for timetal, fag og skriftligt arbejde i videre omfang end i dag overlades til institutionens leder med henblik på skabe fleksibilitet målrettet talenterne.
- At der etableres Junior Colleges i samarbejde mellem gymnasierne og de uddannelsesinstitutioner, de unge fortsætter på.
- At overenskomsterne skaber grundlag for, at lærerne kan honoreres forskelligt for forskelligt arbejde med henblik på at gøre det muligt at prioritere talentarbejdet yderligere.

**På erhvervsuddannelsesområdet anbefaler vi:**

- At der etableres 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. Talentsporet baserer sig på et væsentlig udbygget engagement fra store, moderne virksomheder.

**Inden for de videregående uddannelser anbefaler vi:**

- At talenter får mulighed for at udnytte deres talent til at blive hurtigere færdige dels gennem uddannelsesaktiviteter på blandt andet sommerskoler, dels ved at tage ekstra fag og eksaminer inden for den normerede studietid, og at de belønnes herfor.

**Sammenhængen i talentindsatsen skal sikres ved:**

- At der etableres et forsknings- og udviklingsbaseret talentcenter, der skaber og opsamler viden og er ansvarlig for den fortløbende udvikling af talentundervisningen i almindelighed.
- At der skabes et øget lærersamarbejde på tværs af uddannelsesniveauer, blandt andet ved brug af jobswap og gæstelærerordninger.

# 4. VIDEN OM TALENT OG TALENTUDVIKLING

Der er enighed om, at talent er et komplekst begreb (Nissen, Kyed & Baltzer, 2011). Alligevel eksisterer der kun minimal dansk forskning om talentfulde børn og unge i uddannelsessektoren. Trods blandt andet store mængder dansk specialpædagogisk forskningslitteratur peger stort set intet af forskningen opad mod de dygtigste elever. Det samme billede gør sig gældende internationalt, hvor det er sparsomt med forskning i talentudvikling. Internationale sammenligninger af forskningsresultater på området vanskeliggøres desuden af, at der er stor forskel på landenes uddannelsessystemer og på reglerne for niveaudeling af undervisningen i de forskellige lande.

Et øget fokus på talentudvikling over de sidste par år har dog medført, at der er igangsat en række nationale og internationale talentindsatser i uddannelsessystemet og i virksomheder og på det offentlige arbejdsmarked, hvis erfaringer vi kan trække på.

Kapitlet har til formål at give en bred indføring i den eksisterende viden om talentudvikling.

Først præsenteres arbejdsgruppens talentdefinition, og der tegnes et billede af talentmassen i Danmark. Derefter beskrives den eksisterende internationale og nationale forskning samt de erfaringer, der er fra gennemført udviklingsarbejde i talentindsatser i Danmark. Kapitlet vil overvejende tage udgangspunkt i den empiri, der eksisterer fra danske og udenlandske talentindsatser.

## 4.1. TALENT I DANMARK

### 4.1.1. TALENTBEGREBET

Forskere har i flere generationer søgt at definere begreberne talent, intelligens og særlig begavelse, men der er stadig forskellige opfattelser af begrebernes betydning. Der findes således ingen officiel endsige entydig definition af, hvad et talent er.

Talantarbejdsgruppen har derfor formuleret en arbejdsdefinition af begrebet talent, som er gældende for arbejdsgruppens arbejde og anbefalinger med det fremadrettede talentudviklingsarbejde i Danmark:

Talent er, når børn og unge i uddannelsessystemet,

- 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.

Arbejdsgruppens talentforståelse tager således udgangspunkt i, at talent både bygger på medfødte og erhvervede evner og på lyst og vilje hos barnet eller den unge til at udvikle og udnytte sit talent. Motivation og øvelse eller træning er således væsentlige forudsætninger for, at talenter kan udfoldes og udvikles.

Talenter kan opdeles i fire grupper, der tager udgangspunkt i, i hvor høj grad den unge har evnerne, men også i hvor høj grad den unge har viljen til at udfolde sit talent:

FIGUR 4.1

Kan Vil	Kan Vil gerne
Kan måske Vil	Kan måske Vil gerne

Kilde: Wilbek (2010)

Talenter er således ikke kun de unge, som både kan og vil. Talenter er også unge, der kun måske kan, og som har viljen til at arbejde for, at deres talent udfolder sig.

Arbejdsgruppen har anvendt ovennævnte arbejdsdefinition, men der er behov for en nærmere afklaring og definition af målgruppen, så aktørerne på talentområdet kan identificere og igangsætte talentindsatser for de rigtige. Hidtil har indsatsen koncentreret sig om to grupper:

- De talentfulde, som antages at udgøre de dygtigste cirka 10-15 procent af en årgang
- De højtbegavede, som antages at udgøre 1-2 procent af en årgang.



#### 4. VIDEN OM TALENT OG TALENTUDVIKLING

De to grupper benævnes typisk henholdsvis børn og unge med særlige forudsætninger eller talentfulde og begavede børn og unge (10-15 procent) og de højtbegavede (1-2 procent med særlig vægt på IQ). Der er dog ikke konsensus om brugen af begreberne for disse to grupper, ligesom der heller ikke er enighed om en definition af gruppernes egenskaber.

Arbejdsgruppens analyse og anbefalinger for talentindsatsen omfatter begge grupper, men har hovedfokus på den første brede talentgruppe. Gruppen af højtbegavede inddrages, hvor analysen taler for at udvikle initiativer, der tilgodeser denne gruppes særlige behov.

Arbejdsgruppen søger hermed at indkredse målgruppen, som ikke isolerer gruppen til de exceptionelt godt begavede på en måde. Denne gruppe er rigt beskrevet i intelligensforskningen og den eksperimentelle psykologi, hvor intelligens ofte indsnævrer inden for et sprogligt-logisk, kognitivt erkendelsesdomæne. Det er arbejdsgruppens opfattelse og vurdering, at talentet skal vurderes bredere og på andre arenaer end de typiske.

Det er ikke muligt at afklare talentbegrebet yderligere, og vurderingen af, hvorvidt en person er et talent, vil altid være underlagt et betydeligt skøn.

Arbejdsgruppen arbejder således med en bredere og mere alsidig definition på, hvad talent er, end den definition som normalt lægges til grund i intelligensforskningen og psykologien. Talent omfatter andet og mere end den kvikke elev i klassen. Talent findes ikke kun inden for de almene fag, men også inden for de praktiske/musiske områder. Idræts- og musikområdet adskiller sig desuden ved, at talentudviklingen ofte ligger om eftermiddagen eller i weekender og ferier, i øvrigt i institutioner og foreninger med deres egen infrastruktur og løbebaner. Der er derfor væsentligt, at afgrænsningen af talentmålgruppen og talentindsatsen tager sit afsæt både inden for og uden for det undervisningspligtige tilbud.

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

##### Intelligensteori

Der har været en udvikling inden for intelligensforskning, som har betydet, at forståelsen af fænomenet intelligens har ændret sig fra at være et generelt kendetegn ved personer, som kunne måles med en standardiseret intelligensprøve, til et bredere praktisk eller empirisk intelligensbegreb. Her forstås intelligens som et fænomen, der er i udvikling i et kompliceret samspil mellem det enkelte individs arvelige gener og konkrete miljøer. Dette afsnit uddyber kort intelligensforståelsen, som ligger til grund for talentudviklingsarbejdet, repræsenteret ved to centrale teo-

retikere inden for intelligensteori – den procesorienterede intelligensforsker Francoys Gagné og den systemorienterede intelligensforsker Robert Sternberg.

Francoys Gagné understreger forskellen mellem naturlige evner og systematisk udviklede kompetencer og talenter. Hans procesorienterede talentudviklingsteori *Den differentierede model for begavelse og talent* (DMGT-modellen) peger på, at talentudvikling skal ses som en dynamisk proces, hvor naturlige evner og begavelse under påvirkning af eksterne (en given kontekst) og interne (intrapersonelle faktorer) katalysatorer kan udvikle sig til kompetencer og talenter. Talentudvikling finder således sted i samspillet mellem personens arvelige begavelse og konkrete omgivelser (Gagné, 2008).<sup>1</sup>

Hvor evners og begavelsens udvikling primært er drevet af modning, det vil sige gennem personens arveanlæg, og sekundært af uformelle læringsprocesser, så er talentudvikling ifølge Gagné primært drevet af systematisk træning. "Talentudviklingsprocesser er den talentfulde persons systematiske bestræbelser gennem et længere stykke tid på at nå et usædvanlig højt mål inden for et program med berigede aktiviteter" (Gagné oversat i Nissen, Kyed & Baltzer, 2011: 20).

Intelligensforskeren Robert Sternberg sætter fokus på det praktiske element af intelligens og bygger oven på Gagnés talentforståelse ved at understrege, at personer kun kan betegnes som intelligente, hvis de rent faktisk opnår deres mål. "*De højtbegavede individer er dem, der udvikler ekspertise hurtigere og til et højere niveau eller til et kvalitativt anderledes niveau end de ikke højtbegavede individer.*" (Sternberg 2001 oversat i Nissen, Kyed & Baltzer, 2011: 29).

Sternberg fremhæver, at i den virkelige verden kan talenter kendetegnes ved fire karakteristika:

W – visdom  
I – intelligens  
C – kreativitet  
S – syntese

For at opnå enestående resultater af samfundsmæssig betydning er det nødvendigt, jævnfør Sternberg, at der skabes en syntese af visdom, intelligens og kreativitet.

Intelligensteorien viser, at talentudvikling må bygge på barnet eller den unges evner og på interne og eksterne faktorer som vilje/motivation og de rette udviklingsbetingelser. Talent er endvidere, når barnets eller den unges intelligens kommer til udtryk i praksis gennem et hurtigere og højere niveau af ekspertise.

<sup>1</sup>) DMGT-modellen har fem hovedkomponenter: Naturlige evner og begavelse, Omgivelser, Intrapersonelle dynamiske faktorer, Kompetencer og talenter og Udviklingsproces.



#### 4.1.2. POTENTIELLE TALENTER I DANMARK

Det er svært på baggrund af arbejdsgruppens bredere praktiske definition af talent at skabe et klart billede af, hvordan den potentielle talentmasse i Danmark ser ud. Talentindsatsen har frem til i dag overvejende fokuseret på elever, der toppræsterer i de almene fag, men toppræsterende børn og unge er kun én type af talentfulde unge.

Der findes ikke opgørelser over potentielle talenter i Danmark. Dette kapitel tager udgangspunkt i internationale undersøgelser af andelen af børn og unge, der toppræsterer i folkeskolen, jævnfør PISA-undersøgelserne.<sup>2</sup> Der findes ikke lignende nyere internationale undersøgelser af andelen af studerende, der toppræsterer på ungdomsuddannelsesområdet og på de videregående uddannelser. Danske gymnasieelever har dog klaret sig godt over de seneste år ved de internationale naturvidenskabelige olympiader.

I international sammenligning er der relativt få elever i Danmark, der leverer toppræstationer i folkeskolen, og andelen har været faldende. Dette er en tendens, som også ses i de andre nordiske lande.

Resultaterne fra PISA 2009 viser, at der er 4,7 procent danske elever, der læser på topniveauerne 5 og 6 i læsetesten. Dette er en nedgang på 3,4 procentpoint siden PISA 2000. Gennemsnittet for

2) Kilde: PISA 2000, PISA 2003, PISA 2006 og PISA 2009. PISA beskæftiger sig ikke med talentudvikling, men kan beskrive andelen af højtpræsterende elever inden for læsning, matematik og naturfag. Der er ikke foretaget en specifik forskningsgennemgang af PISA-testene med henblik på at beskrive gruppen af højtpræsterende elever yderligere.

danske elever i 2009 er betydeligt lavere end det internationale gennemsnit<sup>3</sup> på 8,2 procent. Den samme negative tendens går igen i matematiktesten, hvor andelen af virkelig gode danske elever i matematik fra PISA 2003 til PISA 2009<sup>4</sup> er faldet med 4,4 procentpoint fra 15,9 til 11,6 procent. Det betyder, at andelen nu er lavere end det internationale gennemsnit, mens den i PISA 2003 var højere end det internationale gennemsnit. Samme tendens kan ikke spores i andelen af virkelig gode elever i naturfagstesten. Her er andelen næsten uændret fra PISA 2006 til PISA 2009.<sup>5</sup> Gennemsnittet fra PISA 2009 på 6,8 procent ligger dog betydeligt under OECD-gennemsnittet på 8,5 procent.

PISA 2009 viser desuden, at relativt mange af de elever, der læser på de bedste niveauer (niveau 5 og 6), også leverer toppræstationer i PISA-testene i matematik og naturfag.

Det er et kendetegn for Danmark, at de dygtigste elever er spredt på alle skoler, og at der er en stor spredning mellem elevernes resultater inden for den enkelte skole i Danmark. Undersøgelserne viser endvidere en klar sammenhæng mellem elevernes socioøkonomiske baggrund, og hvorvidt de toppræsterer i læsetesten.

3) OECD-gennemsnittet er for de 23 OECD-lande, som har deltaget i alle fire PISA-undersøgelser.

4) Det er usikkert at sammenligne resultaterne i matematiktesten fra før PISA 2003, da testen er blevet væsentlig ændret ift. PISA 2000.

5) Naturfag var hovedområde i 2006, hvor testen blev væsentligt ændret. Det gør det usikkert at sammenligne naturfagsresultaterne med tidligere PISA-undersøgelser.



Til gengæld ligger Danmark i top, når det gælder demokratisk deltagelse og inddragelse i grundskolen og på ungdomsuddannelserne. Undersøgelsen *International Civic and Citizenship Education Study 2009 (ICCS)* viser, at danske elever sammen med finske elever er de dygtigste inden for samfundsforhold, demokratiets virkemåde og politiske problemstillinger (Bruun, 2010).

#### Opsummering

Talentudvikling i uddannelsessektoren har historisk set fokuseret på børn og unge, der toppræsterer i de almene fag. PISA-undersøgelserne viser her, at der er få danske folkeskoleelever med toppræstationer.

Intelligensforskningen viser, at talent forstås bredere som en kombination af evne og vilje, som udvikler sig systematisk under de rette omgivelser, og talentudviklingen må derfor tage udgangspunkt i et bredere talentbegreb end det traditionelle.

Uddannelsessektoren må således arbejde målrettet på at styrke udviklingen af alle talentfulde børn og unge inden for alle områder gennem de rette udviklingsbetingelser tilpasset de enkelte børn og unges særlige behov.

## 4.2. FORSKNING I TALENTUDVIKLING

### 4.2.1. INTERNATIONAL FORSKNING OG PRAKSIS

International forskning fokuserer aktuelt på at identificere talenter og at finde eksterne faktorer for udvikling af begavelse og ta-

lent. I takt med en bredere forståelse af fænomenet intelligens, er der inden for den internationale forskning fremkommet en øget interesse for udvikling af kompetencer eller talent, og fokus er skiftet fra identifikation af begavede elever til talentudviklende pædagogiske aktiviteter.

I forlængelse heraf bliver det derfor pædagogikkens opgave at nyttiggøre de eksterne faktorer, der kan identificere de naturlige evner og personlige dynamiske drivkræfter og understøtte talentudviklingen (Nissen, Kyed & Baltzer, 2011).

Men hvordan gøres det mest hensigtsmæssigt? Forskningen arbejder strategisk med pædagogiske indsatser som for eksempel undervisningsdifferentiering, beriget curriculum eller læreplaner, mentorordninger og talentklasser. Afsnittet vil præsentere den eksisterende forskning<sup>6</sup> og erfaringerne fra udviklingsarbejdet inden for talentudviklende aktiviteter. Afsnittet om international forskning bygger på Nissen, Kyed og Baltzers bog *Talent i skolen – identifikation, undervisning og udvikling* (2011).

<sup>6</sup> Udvælgelsen af relevant international forskning tager udgangspunkt i forskningsslitteratur på engelsk, samt at forskningen er gennemført i et land med et uddannelsessystem, som i tilstrækkelig høj grad minder om det danske uddannelsessystem, med henblik på at det er muligt at sammenligne resultaterne. Som nævnt i kapitlet vil der overvejende være fokus på forskning i talentudvikling og ikke i identifikation af elever. Afsnittet har på baggrund af ovenstående overvejende fokus på forskning fra USA og England.

##### *Curriculumberigelse og curriculumacceleration*

Amerikansk praksis har siden starten af sidste århundrede haft en central plads i talentudvikling i den vestlige verden. Den aktuelle officielle politik i USA bygger på Joseph S. Renzullis idéer om talentudvikling, og der er oprettet et National Research Center on the Gifted and Talented ved Renzullis forskningsmæssige base på University of Connecticut.

Renzulli peger på, at talentudvikling må tage udgangspunkt i en ændret faglig og didaktisk tilgang til undervisningen af de dygtigste elever i form af berigelse af curriculum og curriculumacceleration. Renzulli skelner mellem deduktiv og induktiv læring. Hvor deduktiv læring er kendetegnet ved, at eleven eller den studerende skal tilegne sig et givent stof, så er kernen i induktiv læring, at den stiller metakognitive krav til refleksion hos eleven eller den studerende om, hvordan læringen mest hensigtsmæssigt skal gribes an. Induktiv læring er kendetegnet ved, 1) at eleverne arbejder på opgaven ud fra en personlig interesse, 2) at eleverne arbejder undersøgende eller kreativt med opgaven, eller 3) at opgaven skal skabe et betydningsfuldt produkt.

Når eleverne har tilegnet sig basale færdigheder og kan anvende dem med sikkerhed, skal de arbejde induktivt. For begavede elever betyder dette, at de skal opmuntres til hurtigt at arbejde sig gennem det krævede pensum (curriculumacceleration), så de får tid til det induktive arbejde. Arbejdet med induktiv læring gøres gennem berigelse af curriculum. Renzulli hævder, at undervisningsplaner kan beriges på alle klassetrin fra de yngste til de ældste, og han foreslår tre strategier for berigelse af curriculum:

1. Kendskab til mange andre emner end dem, der indgår i de obligatoriske undervisningsplaner
2. Træning i at arbejde undersøgende
3. Undersøgelse af virkelige problemstillinger.

Lærerrollen kommer i højere grad til at dreje sig om at sikre, at elever og studerende opnår kompetencer til at lære og selvstændigt tilegne sig ny viden i modsætning til en mere traditionel overførsel af viden og fakta fra lærer til elev. Det betyder samtidig, at eleverne i høj grad selv er med til at styre deres arbejde med at tilegne sig viden.

Digitale medier, herunder internettet og online læringsressourcer, er ifølge Renzulli en central kilde til viden i arbejdet med induktiv læring. National Research Center on the Gifted and Talented har i samarbejde med en lang række skoler udviklet en strategi for skoleudvikling og en omfattende mængde redskaber, som er tilgængelige for skoler online.

Renzullis tanker om induktive læringssystemer har medført et øget fokus på berigelse af curriculum og curriculumacceleration i USA. Tilpasset en dansk kontekst kan Renzullis tanker om beri-

gelse af curriculum udgøre et centralt redskab i en styrkelse af undervisningsdifferentieringen i Danmark. Rapporten kommer nærmere ind på dette i afsnittet om den danske forskning.

##### *Den engelske model*

England har også arbejdet systematisk med praksisforskning i talentudvikling, efter at talentudvikling blev sat på den politiske dagsorden i England i midt 1990'erne. Den officielle engelske politik stiller krav til grundskoler om, at alle skoler har dokumenterede programmer for talentudvikling, herunder at alle lærere skal kunne undervisningsdifferentiere i forhold til talenter, og at alle skoler løbende skal kunne identificere og tilbyde målrettede forløb til potentielle talenter.

Den engelske skole lægger sig op ad en praktisk/empirisk talentforståelse af, at talent udvikles i et dynamisk samspil mellem medfødte potentialer og udviklende tiltag, jævnfør Gagnés DMGT-model. Modellen bygger på en normativ præmis om, at enhver skole har elever, der er de dygtigste på et eller flere områder, og at talentudvikling kan og skal være et redskab til at bryde den negative sociale arv.

Den engelske model tager udgangspunkt i Joan Freemans sportsmodel for talentudvikling, som bygger på Gagné, Sternberg og Renzullis forståelse af talentudvikling:

- Identifikation af talent eller begavelse skal være procesorienteret og finde sted løbende.
- Identifikation skal ske på basis af en mangfoldighed af kriterier, herunder resultater af gennemførte indsatser.
- Indsatser, forløb og resultater skal evalueres på basis af valide indikatorer.
- Elevers viden, færdigheder og kompetencer skal beskrives i form af profiler, ikke i form af et enkelt tal.
- Evaluerings- og vurderingskriterier skal skærpes i takt med stigende læringsniveauer.
- Der skal være opmærksomhed på holdninger påvirket af udefrakommende påvirkninger relateret til køn og kultur.
- Eleverne skal inddrages i beslutninger om deres læring og undervisning, især inden for deres personlige interesse områder.

(Freeman oversat til dansk i Nissen, Kyed & Baltzer, 2011: 42)

Motivation indtager en central rolle i den engelske tilgang til udvikling af talent, som tager udgangspunkt i et normativt ideal om, at de talentfulde elever skal have indflydelse på deres lærings- og uddannelsesproces, så de oplever sig selv som aktive deltagere i et meningsfuldt forløb. Processen skal derfor dokumenteres og evalueres tilstrækkeligt til, at der er basis for, at talentudviklingen tilpasses det enkelte barns særlige udviklingsbehov.

Den pædagogiske strategi skal indarbejde udviklende tiltag som en del af skolens daglige undervisning, først og fremmest gennem undervisningsdifferentiering. Talenter skal desuden tilbydes

## 4. VIDEN OM TALENT OG TALENTUDVIKLING

supplerende aktiviteter i den daglige undervisning og uden for skoletid med henblik på at sikre talentudvikling.

De engelske skoler skal dokumentere, hvilke indsatser de gennemfører for de dygtigste elever i alle skolens fag. De dygtigste elever defineres som de 10 procent bedst præsterende elever af en klasse eller årgang. Der stilles også krav til de lokale skolemynigheder om at gennemføre indsatser for de 1-2 procent højest begavede eller præsterende elever.<sup>7</sup>

### *NACE: The Challenge Award*

National Association of Able Children in Education (NACE)<sup>8</sup> har udviklet en strategi til talentidentifikation og undervisning *The Challenge Award*, som det engelske undervisningsministerium anbefaler skolerne at benytte.

The Challenge Award består af 10 elementer:

1. En strategi for skoleudvikling
2. Identifikationsstrategier og -kriterier
3. En målsætning for skolens tilbud til begavede elever
4. Fleksibel brug af undervisningsmetoder, læringsstrategier og modeller for organisering af klassens arbejde
5. Jævnlig undersøgelse for at identificere underdydelse og for at støtte enkelte elever
6. En indsats for at udvikle lærernes kompetencer til at møde disse børns behov
7. Programmer eller planer for at støtte de usædvanligt højt-begavede elever (top to procent af engelske skoleelever)
8. Rådighed over en mangfoldighed af ressourcer, herunder IKT-baserede ressourcer
9. Forældreinddragelse
10. Procedurer for at følge op på og evaluere skolens planer.

(Nissen, Kyed & Baltzer, 2011: 43ff.)

Storbritannien har gjort sig mange systematiske erfaringer med pædagogiske praksisser for talentudvikling, der kan trækkes på i en dansk kontekst. Den engelske model tager udgangspunkt i og fokuserer på, at eleverne motiveres gennem inddragelse i beslutninger om deres læring og undervisning, da den talentfulde elev herigennem forstår det meningsfulde i sin udvikling. Dette skal ses til forskel fra tilgangen til talentudvikling i USA, hvor motivationen i højere grad tillægges elevens tilegnelse af fagligt indhold. Den engelske model fremhæver endvidere dokumentation som et centralt redskab i motivationen af eleven og derfor i elevens talentudvikling.

<sup>7</sup>) De 1-2 procent højest begavede eller præsterende elever udvælges på basis af WISC-testen, British Ability Scales eller de højeste karakterer i skolefagene.

<sup>8</sup>) NACE er en privatfinansieret organisation, som har mange års erfaring med at udvikle forskningsbaserede undervisningsmaterialer og skoleudviklingsstrategier.

### 4.2.2. DANSK FORSKNING I TALENTUDVIKLING

Dansk forskning i talentudvikling har overvejende fokus på grundskolen og har sin rod i den specialpædagogiske og psykologiske tradition. Forskningen trækker i høj grad på erfaringerne fra talentudvikling i den amerikanske og engelske model, men har tilpasset de pædagogiske aktiviteter til en dansk kontekst. I Danmark arbejdes der både med talentudvikling som del af undervisningen og uden for undervisningen.

Det er alment kendt, at høje forventninger hos lærerne til elevernes præstationer i sig selv har en positiv effekt (Rosenthal-effekten). Alene det at hæve barren for undervisningen af talenter vil således have en positiv effekt. Danske undersøgelser peger i tråd hermed på, at talentudviklende indsatser skal give eleverne mulighed for at gøre erfaringer, hvor de bliver set og anerkendt og opmuntret til at udvikle deres talent (Nissen & Baltzer, 2010; Baltzer & Nissen, 2010). I den danske forskning er elevernes subjektive oplevelse af den talentudviklende undervisning i fokus.

#### *Intelligent undervisningsdifferentiering*

Siden 1993 har det været et lovkrav, at undervisningen i grundskolen tilrettelægges, så den svarer til den enkelte elevs behov og forudsætninger. Selv om der ikke i nyere tid har været pædagogisk tradition for at differentiere opad i planlægningen af undervisningen, bygger talentudviklende undervisning på en udvidelse af principperne for undervisningsdifferentiering, og der er flere steder iværksat forsøg med undervisningsdifferentiering af de dygtigste elever. Der findes dog ikke systematiske metoder for undervisningsdifferentiering i forhold til talentfulde elever.

Jens Rasmussen, der er professor ved DPU, har arbejdet med udvikling af systematiske metoder og strategier for undervisningsdifferentiering i forhold til talentfulde elever i grundskolen og har introduceret begrebet intelligent undervisningsdifferentiering. Begrebet peger på, at differentieringen skal bygge på didaktiske kriterier for det enkelte barns læringsbehov (Rasmussen, 2010). Rasmussen fremhæver, at svage og stærke elever ikke nødvendigvis er de samme elever i alle fag, og at eleverne har behov for forskellig tilrettelagt undervisning. Mens svage elever kan have brug for mere struktur, gentagelse og tid, har stærke elever ofte brug for at kunne arbejde med kritiske spørgsmål til emnet og at kunne anvende det lærte til noget.

Talentudvikling i form af intelligent undervisningsdifferentiering skal derfor reguleres ud fra elevens konkrete læringsbehov frem for fastsatte mål og rammer for læring. Intelligent undervisningsdifferentiering forudsætter veluddannede lærere med sikker faglig viden til at diagnosticere elevernes læringsbehov og de nødvendige didaktiske kompetencer til at undervise eleverne i en bred vifte af metoder afhængig af det diagnosticerede behov.



Intelligent undervisningsdifferentiering arbejder med tilvalgs-læreplaner, som tilbyder elever med særlige læringsforudsætninger og interesser de optimale udviklingsmuligheder. Tilvalgs-læreplaner kaldes også berigede læreplaner, og læreplanerne har været et af grundelementerne i den særligt tilrettelagte undervisning for talenterne i flere af de hidtidige talentinitiativer, og således udgjort fundamentet for undervisningsdifferentieringen. Ved berigede læreplaner forstås særlige programmer i form af eksempelvis holddannelse, hvor velbegavede og talentfulde elever får mere komplekse og udfordrende opgaver at arbejde med i forhold til skolens øvrige elever. Berigede læreplaner indebærer, at læreren kan springe i pensum og indhente materiale fra højere klassetrin end det pågældende. Berigede lærerplaner står således i modsætning til den accelererede læreplan, hvor eleven tilbydes at gennemgå pensum fra hans eller hendes klassetrin på kortere tid. Berigede læreplaner kan også omfatte mere formelle programmer, akademiske konkurrencer eller talentprojekter, som skolen har udarbejdet.

En undersøgelse fra Danmarks Pædagogiske Universitets-skole, Aarhus Universitet (DPU) viser, at berigede læreplaner har en høj-signifikant positiv social og faglig effekt på eleverne, der modtager denne undervisning (Nissen, Kyed & Baltzer, 2011).

#### *Potentialeorienteret undervisningsdifferentiering*

Forskere fra DPU har med udgangspunkt i begrebet intelligent undervisningsdifferentiering udviklet begrebet *potentialeorienteret undervisningsdifferentiering* (Nissen, Kyed & Baltzer, 2011). Potentialeorienteret undervisningsdifferentiering tager ud-

gangspunkt i, "at individer er i en konstant udviklingsproces rettet mod at udvikle ekspertise, når de arbejder inden for et bestemt domæne", jævnfør Sternberg og Renzullis talentforståelse (Nissen, Kyed & Baltzer, 2011: 75). Den enkeltes udviklingspotentialer er det, som en person lige præcis ikke kan, men som kan fremmes gennem interne og eksterne faktorer, som for eksempel nysgerrighed eller tilstedeværelsen af en anden mere kompetent person. Potentialeorienteret undervisningsdifferentiering trækker på Gagnés katalysatorer som relevante faktorer for udvikling af den enkeltes talent.

Potentialeorienteret undervisningsdifferentiering har således fokus på behovet for at skabe rummelige læringsmiljøer, hvor differentieringen omfatter såvel elever med særlige behov som elever med særlige forudsætninger.

Potentialeorienteret undervisningsdifferentiering bygger på tre vidensniveauer:

- Niveau A: Basisfærdigheder
- Niveau B: Det almindelige niveau for færdigheder og kompetencer
- Niveau C: Det usædvanlige færdighedsniveau og ekspertkompetencer.

En afgørende præmis her, som hos Rasmussen og andre uddannelsesforskere, er, at basisfærdighederne netop er byggestenen og forudsætninger for en vellykket udvikling af højere og mere kreativ mestring af et område, en kompetence.

## 4. VIDEN OM TALENT OG TALENTUDVIKLING

### *To eksempler på procesorienteret undervisningsdifferentiering*

Nissen & Baltzer (2010) har lavet effektundersøgelser af to talentprojekter, der har arbejdet med procesorienteret undervisningsdifferentiering og beriget undervisning. Undersøgelserne har haft til formål at undersøge effekten af de anvendte metoder på elevernes motivation og faglighed.

### **Fire talentprojekter i grundskolen**

Første undersøgelse har undersøgt fire talentprojekter, der er gennemført på henholdsvis 2., 4.-5. og 6.-8. klassetrin i fagene dansk, matematik og projektarbejde. Talentprojekterne blev organiseret ved holddeling: Projekterne i 2. klasse var organiseret som holddelt arbejde på tværs af 2. årgang, mens matematikprojektet i 4.-5. klasse og historieprojektet på 6.-8. klassetrin blev organiseret ved, at de tilmeldte elever forlod deres respektive klasser for at deltage i talentprojektet.

I talentprojekter blev der uafhængigt af klassetrin stillet krav om, at eleverne skulle arbejde sig frem mod og på ekspertniveau. Undersøgelsen af talentprojekterne viser, at læringsprocessen blev igangsat hos flertallet af de deltagende elever, når udfordringernes omfang blev afstemt efter elevernes motivation, og at eleverne blev dygtigere.

I forhold til elevernes sociale relationer adskiller projekterne sig ved deres forskellige organisering. Hvor alle elever i årgangen på 2. klassetrin var opdelt i hold, var eleverne på 4.-5. og 6.-8. klassetrin adskilt fra deres respektive klasser. Dette medførte ambivalente følelser hos eleverne på mellemtrinnet, da de var glade for at møde ligesindede i talentprojektet på samme tid med, at de var bekymrede over ikke at kunne følge med i klassens daglige liv eller over, at de ville blive betragtede som nørder, når de modtog undervisning på højt niveau uden for klassens rammer (Baltzer & Nissen, 2010).

Undersøgelsen af de fire casestudies peger på følgende anbefalinger til undervisningsmetoder i talentudvikling. Anbefalingerne er generelle og gælder enhver form for god undervisning. Omdrejningspunkterne for succes i tilfældet "talentprojekter" er imidlertid, at der er arbejdet med undervisningsdifferentiering til ekspertniveau og beriget undervisning (Baltzer & Nissen, 2010: 11ff):

- At arbejde med modellen for potentialeorienterede undervisningsdifferentiering i alle forløb i skolens daglige undervisning ud fra top-down-perspektiv.
- At bruge holddeling på tværs af en eller flere årgange som fælles vilkår for alle elever, når der etableres talentprojekter for dygtige elever.
- På alle årgange i alle skoler vil der forventeligt være nogle få særdeles dygtige eller højt begavede elever. De trives som hovedregel fagligt og socialt godt under talentprojekter.
- Udfordringerne skal matche elevernes behov, ved *mismatch* skal der justeres hurtigt, hvis talentundervisningen skal fastholde elevernes interesse.

- Talentprojekter kan kræve mere hjemmearbejde af eleverne, end den daglige undervisning i klassen. Det kan være med til, at eleverne mister interessen, da de ønsker at opretholde fritidsinteresser og samvær med venner i sædvanligt omfang.
- Det er vigtigt, at eleverne har realistiske forventninger til fagligt indhold, krav til selvstændighed og omfang af hjemmearbejde. Eleverne afstemmer deres vurderinger af talentprojekter med forventninger. Succes er således relateret til forholdet mellem forventninger og gennemførte forløb.

### **Talentklasser i 7. – 9. klasse**

Over de sidste år har der været en række projekter med særlige talentklasser, hvor man har arbejdet med potentialeorienteret undervisning af velbegavede elever i 7., 8. og 9. klasse inden for et skoleår. Eleverne er blevet taget ud af deres egne klasser og placeret i en særlig talentklasse. Talentklasserne har været skoleevidensens tilbud til elever, som ønsker faglige og sociale udfordringer, men som typisk har underpræsteret i skolen. Eleverne har således været stærkt skoleinteresserede, men ikke nødvendigvis usædvanligt højt begavede elever.

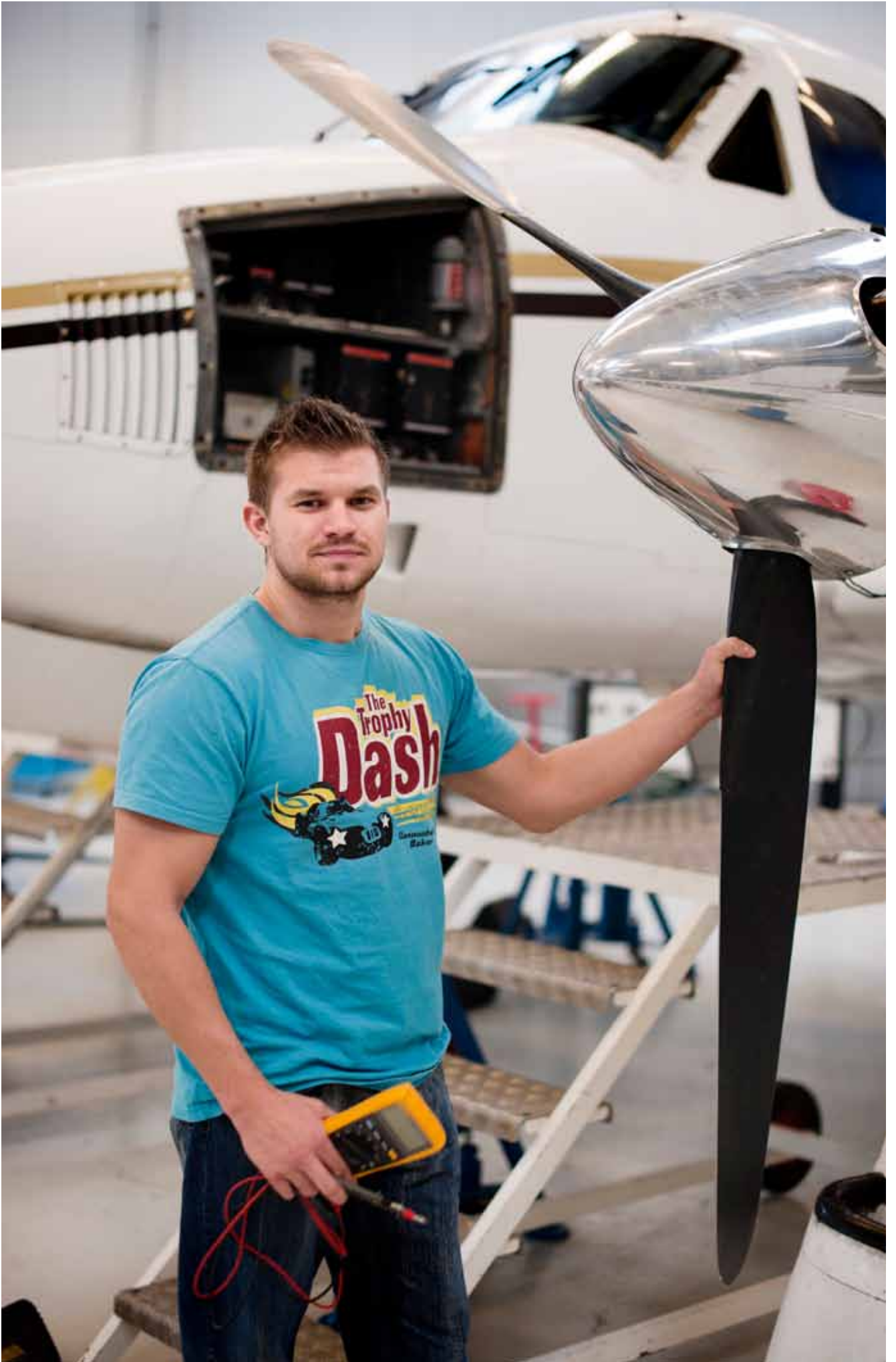
Af effektundersøgelsen fremgår det, at langt de fleste af eleverne kommer fra skoler, hvor de fagligt og socialt har mistrivedes. Det har været karakteristisk, at eleverne blandt andet har kedet sig, er blevet drillet, har indøvet dårlige arbejdsvaner, er blevet undervist i stof, de kunne i forvejen etc. Undersøgelsen viser, at eleverne fagligt og socialt har haft en særdeles positiv udviklingsproces i løbet af skoleåret, og at der har været en signifikant forbedring fagligt og socialt i deres præstationer i forhold til de skoler, de kom fra. Således peger undersøgelsen på, at det er lykkedes talentklasserne at skabe et godt socialt klima i klasserne både mellem lærere og elever og blandt eleverne indbyrdes, samt at undervisningsformerne gennem tilpasset undervisning har bidraget til at give eleverne udfordringer, der er tilpasset deres kompetencer. Af resultaterne fremgår det endvidere, at undervisningen har stillet krav til, at eleverne bruger deres motivation aktivt og vedholdende.

Undersøgelsen peger på:

- at det er vigtigt, at lærerne stille faglige krav til eleverne
- at relationerne mellem eleverne indbyrdes og lærerne er positive
- at lærernes undervisningsmetoder har sådan en karakter, at læringsprocessen igangsættes hos eleverne.

(Nissen & Baltzer, 2010)





### Elevplaner

Den engelske model fremhæver, at dokumentation er en afgørende ramme for, at talentudviklingen kan tilpasses den enkelte elevs behov og sikre elevens indflydelse på egen læring. Elevplanen er her et centralt redskab til fremadrettede progressive handleplaner, der kan understøtte elevens meningsfulde talentudvikling. Nissen, Kyed og Baltzer peger på, at det afgørende ved udmøntningen af konkrete handleplaner er, at eleven ved, hvad der forventes for en given opgave på et givent tidspunkt, og at elevens omgivelser inddrages i udarbejdelsen af målsætningerne. Elevplanen skal derfor rumme målbare succeskriterier for såvel lærer som elev. Derudover skal elevplanen indeholde overvejelser om, hvilke redskaber eller anden støtte som eleven har behov for, for at kunne leve op til de aftalte mål (Nissen, Kyed & Baltzer, 2011: 143).

## ELEVPLANER

Hver elev skal fra børnehaveklassen til og med 7. klassetrin have en elevplan til brug for løbende evaluering. Formålet med elevplanen er at styrke grundlaget for undervisningens planlægning og tilrettelæggelse, at styrke den løbende evaluering af elevens udbytte af undervisningen og at styrke samarbejdet mellem skole og hjem.

Elevplanen skal indeholde to dele – en statusdel og en opfølgingsdel. Elevplanens statusdel skal indeholde oplysninger om resultater af den løbende evaluering i undervisningen i alle fag. Opfølgingsdelen skal indeholde oplysninger om den besluttede opfølgning på resultaterne af den løbende evaluering og de nationale test. Dette fremadrettede perspektiv er afgørende for, at den enkelte elev bringes videre i forhold til sin læring.

Bekendtgørelsen om elevplaner præciserer, at elevplanen alene skal indeholde oplysninger, der har betydning for lærernes, elevens og forældrenes arbejde med at følge op på og forbedre effekterne af undervisningen.

Elevplanen skal være skriftlig, og den skal udleveres regelmæssigt til elevens forældre, det vil sige mindst én gang om året.

Elevplan, uddannelsesbog og uddannelsesplan for elever på 8. og 9. klassetrin blev med virkning fra august 2009 samlet i én elev- og uddannelsesplan.

Kilde: Bekendtgørelse om elevplaner, elev- og uddannelsesplaner samt uddannelsesplaner i folkeskolen

### Opsummering

Dansk forskning i talentudvikling har med inspiration fra amerikansk og engelsk forskning sat fokus på at udvikle systematiske metoder og strategier til undervisningsdifferentiering opad i forhold til talentfulde elever. Undersøgelser af talentprojekter og talentklasser, der har afprøvet intelligente og procesorienterede tilgange til undervisningsdifferentiering, viser, at talentprojekterne styrker elevernes motivation og faglige niveau. Talentprojekterne indbefatter dog ofte, at eleverne forlader deres klasse for at indgå i et talenthold eller talentklasse. Indsatser uden for undervisningen sikrer på den ene side motivation og styrket faglighed hos de talentfulde elever, men kan også medføre, at de talentfulde elever ekskluderes fra det sociale sammenhold i deres klasse, og at de overbelastes.

## 4.3. ERFARINGER MED TALENTINDSATSER I DANMARK

Ud over ovennævnte forskning og undersøgelser har der været igangsat en bred vifte af talentprojekter i offentligt og privat regi. Undervisningsministeriet har siden afholdelsen af Talentcamp05 i 2005 støttet 26 talentprojekter i uddannelsessektoren. Projekterne spænder lige fra talentcamps i grundskolen til talentakademier i gymnasieskolen over deltagelse i verdensmesterskaberne for lærlinge på de erhvervsfaglige uddannelser til talentudvikling på de videregående uddannelser. Derudover har en række kommuner og uddannelsesinstitutioner på egen hånd taget initiativer til talentprojekter, og der er øget fokus på talentudvikling i danske virksomheder.

Som led i talantarbejdsgruppens arbejde har NIRAS lavet en survey af befolkningens, læreres og skolelederes holdning til talentarbejde i folkeskolen samt kortlagt talentindsatserne i uddannelsessektoren (NIRAS, 2010). I dette afsnit præsenteres resultaterne fra surveyundersøgelsen og erfaringerne fra de mest centrale talentprojekter i Danmark.

### 4.3.1. HOLDNING TIL TALENTINDSATSEN I FOLKESKOLEN

Surveyen viser, at der er en positiv holdning til talenter i befolkningen. 86 procent af befolkningen erklærer sig enige i, at det er accepteret at omtale andre personer som dygtige og talentfulde. Det er i langt mindre grad acceptabelt at omtale sig selv som dygtig og talentfuld. Kvalitative undersøgelser af talentindsatserne i hele uddannelsessektoren peger desuden på, at det bliver mere socialt accepteret at italesætte et talent, jo længere man kommer i uddannelsessystemet.

Surveyen viser også, at der er forskelligartede holdninger til fordelingen af ressourcer mellem de fagligt svage og de fagligt stærke elever i folkeskolen. Generelt set tror skolens aktører mere



end befolkningen på, at de særligt stærke elever kan være med til at hæve niveauet i hele klassen. Undersøgelsen viser også, at befolkningen i mindre grad end skolens aktører tror på, at folkeskolen kan styrke talenterne. Samlet set giver surveyen indtrykket af, at skolen aktører tror mere på skolens evne til at støtte talenterne, mens befolkningen vægter, at der også er plads til de svage i folkeskolen.

I undersøgelsen spørges der til mulige grunde til, at det kan være svært at være talentfuld i Danmark. Både befolkningen og folkeskolelærerne peger på, at mangel på ressourcer er den væsentligste barrierer for talentudviklingen. Blandt folkeskolelærere og befolkningen fremhæves endvidere folkeskolens opgave med at løfte bredt. For skoleledere er det imidlertid den manglende tradition for at arbejde med talentudvikling, som opleves som den væsentligste grund, mens folkeskolens opgave med at løfte bredt kun kommer ind på en femteplads som forklaringsfaktor.

#### 4.3.2. ERFARINGER FRA TALENTPROJEKTER I UDDANNELSESSEKTOREN

Arbejdsgruppen for talentudvikling har bedt NIRAS undersøge et udvalg af talentindsatser i Danmark med udgangspunkt i de indsatser, der blev sat i gang efter TalentCamp05. Undersøgelsen *Talentindsatser i Danmark* (NIRAS, 2010) afdækker blandt andet, om undervisningsorganisering for talenter er hensigtsmæssig, og hvem det er, som driver talentprojekterne i uddannelsessektoren. Undersøgelser kortlægger endvidere rammebetingelserne for talentindsatserne, herunder særligt lærerne, ledelserne, ressourcer og øvrige betingelser som familien, de fysiske rammer og lovgivningen. Nedenfor gennemgår

de centrale pointer fra undersøgelsen. Undersøgelsen dækker projekter i grundskolen, de gymnasiale ungdomsuddannelser, erhvervsuddannelsesområdet, erhvervsakademier og professionshøjskoler samt overgangsproblematikker mellem uddannelsesniveauerne.

##### *Hvilke projekter?*

- En kortlægning af fordelingen af talentprojekter på uddannelsesniveau og fagområder viser, at der er en overvægt af talentprojekter inden for det naturvidenskabelige felt (matematik, fysik, kemi og biologi) og på grundskoleområdet eller i de gymnasiale uddannelser. Mange talentprojekter inddrager andre aktører i projekter, fx grundskoleinitiativer, der benytter undervisere fra gymnasierne, eller gymnasiale initiativer, der benytter forelæsere fra universitet, og i enkelte tilfælde mentorer fra erhvervslivet.

##### *Udvælgelse af talentfulde elever*

- 92 procent af lærerne vurderer selv, at de i nogen eller høj grad er klædt på til at spotte talentfulde elever, uanset hvilket led i uddannelseskæden der er tale om.
- Undersøgelsen viser, at identifikation og udviklingen af talent ikke foregår efter bestemte mønstre, da der mangler en fælles forståelse af begrebet og kun i meget lille omfang er diskussion af, hvad talentbegrebet indebærer og dermed, hvad der skal spottes. På nogle uddannelsesniveauer findes der barrierer i forhold til at italesætte, hvem der er talenter.

##### *Motivation og frivillighed som udgangspunkt*

- Motivation og vilje er vigtige aspekter for talenterne. Undersøgelsen viser, at talent handler om, hvordan talenterne går



til arbejdet, og at motivation og vilje i højere grad end faglighed bliver brugt som beskrivelse af talentet.

- 2/3 af talentprojekterne ligger uden for den almindelige undervisning enten om eftermiddagen eller i weekender og ferie.
- Talentindsatser er præget af en høj grad af frivillighed eller eget initiativ fra eleven. Det virker dog anerkendende og motiverende at blive valgt, opfordret eller prikket ud til en talentindsats. Ulempen er, at elever, der ikke har den nødvendige opbakning i hjemmet, modet eller troen på egne evner, ikke ansøger eller deltager i initiativet.

Talentundervisning uden for undervisningen giver motiverede og interesserede elever mulighed for at fordybe sig, hvilket også stimulerer lærerne. Eleverne kan "gå til talent" sammen med andre og være sociale om at være faglig, og det opleves af elever og studerende som befriende og en god oplevelse.

#### *Talentindsats udvikler fagligt niveau*

- Undersøgelsen viser, at skolerne arbejder med talentudvikling inden for undervisningen gennem undervisningsdifferentiering og featureuger, tværgående projekter, talenttimer etc.
- Undersøgelsen viser, at 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.
- 75 procent af lærerne i folkeskolen laver en faglig og didaktisk tilpasning af undervisningen for talentfulde elever i form af at give eleverne sværere materiale målrettet elevens nuværende klassetrin eller materiale fra et højere klassetrin.
- 52 procent af lærerne i folkeskolen har udviklet deres eget

materiale, og 40 procent har brugt talenter som hjælpelærere.

- Flertallet af de adspurgte vurderer, at de eksisterende muligheder for differentieret undervisning ikke er tilstrækkelige til at rumme undervisning af talenter (skoleledere og lærere svarer dog i højere grad end befolkningen positivt på spørgsmålet).
- Flere uddannelsesledere fortæller, at talentindsatser har givet uddannelsen et ekstra fagligt input, blandt andet gennem deltagelse i internationale talentkonkurrencer eller ved samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, andre uddannelsesniveauer, forskere, virksomheder mv. Dette giver inspiration til nye måder at arbejde på og til nye vinkler på, hvordan undervisningen kan tilrettelægges.
- Talenterne vil gerne både have undervisningsdifferentiering på samme tid med, at de ønsker at undgå at blive udskilt fra klasseundervisningen.

#### *Lærers rolle*

- Lærerne har en central rolle i talentudviklingsprogrammerne. De skal udpege og motivere eleverne, støtte eleverne og de studerende i den daglige undervisning, og de er hovedressource i undervisningen i talentudviklingsprogrammerne.
- Undersøgelsen viser, at undervisning i talentudviklingsprogrammer eller sparring med undervisere fra andre uddannelsesinstitutioner er med til perspektivere og udvikle undervisernes egen undervisning.
- Målgruppen for de eksisterende talentinitiativer er eleverne og ikke lærerne. Kortlægningen viser, at initiativer rettet mod lærerne i højere grad har et bredere sigte og derfor vil kunne bidrage til bedre undervisning af talenterne inden for rammerne af undervisningsdifferentiering.

#### 4. VIDEN OM TALENT OG TALENTUDVIKLING

- Der er mangel på formel efteruddannelse for grundskolelærere, der ruster dem til at undervise talenter. Kun 11 procent af skolerne har afsat ressourcer til efteruddannelse af lærere i forhold til talenter.

##### *Rammer for talentindsatserne*

- Talentindsatser er i høj grad baseret på ildsjæle blandt lærerne og kan være skrøbelige, da de afhænger af enkeltpersoner.
- Kun 12 procent af skolerne har talentstrategier.
- Talentindsatser uden for undervisningstiden kræver stor opbakning fra lærere og ledelse. Undersøgelsen viser, at en talentkoordinator, som sørger for det praktiske planlægningsarbejde, kan hjælpe til at sikre forankring af talentindsatsen uden for undervisningen efter projektperiodens udløb.
- Talentindsatser er ikke synlige på det strategiske niveau. Få skoler har mål for, hvordan arbejdet med særligt dygtige elever skal styrkes.
- Der er enighed mellem skoleledere, lærere og befolkningen om, at det overvejende er skolens – ikke forældrenes – ansvar at støtte talentudviklingen af grundskoleelever.
- Undersøgelsen viser, at de fysiske rammer bruges til at sætte scenen for talentprojekter ved for eksempel, at elever fra grundskolen kommer hen på et gymnasium og modtager undervisning i laboratorier eller lignende. Indsatsen, der gøres for talenter i undervisningen i form af undervisningsdifferentiering, foregår inden for de samme fysiske rammer.
- Undersøgelsen viser, at de lovgivningsmæssige rammer for undervisningen, for eksempel holddannelse, ikke opleves som en begrænsning for talentindsatsen.

##### *Opsummering*

Undersøgelser viser, at talentindsatsen har en positiv effekt på den talentfulde elev eller studerendes engagement og faglige niveau og på klassens trivsel. På grundskoleområdet har forsøg med undervisningsdifferentiering givet gode resultater med at kickstarte de dygtigste elevers udviklingsproces. Talentudviklingsprogrammer har desuden vist en positiv virkning på undervisernes egen undervisning, da sparring med undervisere fra andre uddannelsesinstitutioner bidrager til at perspektivere og udvikle undervisernes praksis. Uddannelsesledere peger desuden på, at deltagelse i internationale talentkonkurrencer eller samarbejde med andre uddannelsesinstitutioner, andre uddannelsesniveauer, forskere og virksomheder giver uddannelsen et ekstra fagligt input og inspiration til nye måder at arbejde på. Der er således gode grunde til at arbejde med talentindsatser.

NIRAS' undersøgelse peger dog på, at der mangler en fælles forståelse af identifikation og udvikling af talenter. Dette har betydning for, at der kan laves en systematisk talentindsats.

Det fremgår samtidig af undersøgelsen, at langt den overvejende del af talentaktiviteterne omhandler naturvidenskabelige fag, herunder matematik, fysik, kemi og biologi, og fag med fokus på tekniske kompetencer. Dette kan medvirke til at opveje mulige køns-mæssige ubalancer som følge af, at pigerne typisk klarer sig bedre i uddannelsessystemet end drenge. Det kan i tilknytning hertil bemærkes, at de konkurrencelementer, der er en del af mange talentaktiviteter, formentlig vil styrke særligt drengenes motivation i forhold til at engagere sig i talentaktiviteter.





Mange af talentprojekterne ligger uden for den almindelige undervisning, og motivation og vilje er vigtige aspekter for talenterne. At gå til talent opleves af eleverne og de studerende som befriende og en god oplevelse. Talenterne ønsker undervisningsdifferentiering, men peger også på, at de gerne vil undgå at blive udskilt fra klasseundervisningen. Det vil således være en central udfordring i det fremtidige talentudviklingsarbejde at sikre en målrettet differentieret undervisning af de dygtigste elever uden, at eleverne ekskluderes fra det sociale fællesskab i deres klasse.

Der er behov for, at talentindsatser sættes i mere systematiske og sammenhængende rammer, da talentprojekter aktuelt i høj grad er baseret på enkeltpersoner.

### 4.3.3. UDVALGTE TALENTPROJEKTER I UDDANNELSESSEKTOREN

Nedenfor præsenteres udvalgte eksempler på talentindsatser i grundskolen, ungdomsuddannelserne og de videregående uddannelser.

#### *Talentcamp i naturfag og sprog for 1. g og ældste grundskoletrin*

Formålet med talentcampen i naturfag og sprog har været at etablere en undervisning, der tilgodeser de unge talenter særlige evner og interesse for skolearbejdet. Campen er udarbejdet i samarbejde mellem Hjørring gymnasium, EUC Nord og Hjørring private realskole og Johannesskolen på Frederiksberg og er tilknyttet det nationale ScienceTalentcenter. Projektets formål er at udvikle talenter og skabe brobygning mellem grundskole og ungdomsuddannelse, så kontinuiteten i talentindsatsen sikres.

#### *Akademiet for Talentfulde Unge*

Akademiet for Talentfulde Unge (ATU) er et tilbud til gymnasieelever i hovedstadsområdet, der har lyst til og behov for intellektuelle udfordringer ved siden af deres ungdomsuddannelse. ATU er et pilotprojekt, som blev udtænkt under TalentCamp05. De unge talenter ansøger og udvælges i løbet af første halvdel af 1. g og tilbydes at følge ATU i 2 ½ år sideløbende med deres gym-

nasium. Det første hold begyndte i januar 2008, og formålet er, at akademimedlemmerne bringer deres viden fra akademiet tilbage til klasseværelset til glæde for kammeraterne i den daglige undervisning. Akademiet skaber gode netværksrammer til gavn i det videre uddannelsesforløb. Tilslutningen til ATU er i stor vækst. Læs mere: [www.ungetalenter.dk](http://www.ungetalenter.dk)

#### *Projekt forskerspirer*

Projekt forskerspirer er en landsdækkende konkurrence, der henvender sig til 2.-års elever i stx, htx, hhx og 1.-års elever på hf, der har et fagligt overskud. Deltagelse i projektet kræver et stærkt fagligt engagement og en stor del af elevernes fritid. Som forskerspirer får eleverne mulighed for dels at få et indblik i forskningens verden, dels at fordybe sig i et selvvalgt emne inden for kategorierne humaniora, natur-, samfunds-, bio- og sundhedsvidenskab. Målet er, at eleverne i samarbejde med en koordinator på gymnasiet og en forsker med viden om det valgte emne udarbejder en synopsis til et forskningsprojekt, som kan udføres på 4-5 uger. Undervejs i forløbet deltager eleverne i to seminarer, hvor de møder forskere/forskningsmiljøer og får undervisning i den akademiske proces og vejledning i eget projekt. De bedste projektforslag belønnes med hver 20.000 kr. til realiseringen af projektet. Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling finansierer i fællesskab projektet, som administreres af KU. Læs mere: <http://forskerspिरer.ku.dk/>

#### *SkillsDenmark*

Foreningen SkillsDenmark er en organisation, der sender unge danske lærlinge og elever til de internationale konkurrencer WorldSkills og EuroSkills. SkillsDenmarks formål er at styrke det gode håndværk og motivere elever på erhvervsuddannelserne til at være blandt de bedste inden for deres felt og give dem en god platform for at opbygge et fagligt netværk blandt både danske og udenlandske kollegaer. SkillsDenmark ønsker også gennem aktiviteter og konkurrencer at styrke samarbejdet mellem erhvervsuddannelser og erhvervslivet. SkillsDenmark har i 2011 arrangeret det første fælles danmarksmesterskab for alle erhvervsuddannelserne.

## 4. VIDEN OM TALENT OG TALENTUDVIKLING

### *Talentpaletten*

Professionshøjskolen University College Lillebælt har i 2007-08 gennemført projektet Talentpaletten. Projektet har tilbudt studerende på 4., 5. og 6. semester på Ergoterapeutuddannelsen, Fysioterapeutuddannelsen, Sygeplejerskeuddannelsen og Radiografuddannelsen at deltage i udviklingsprojekter i praksis. De studerende har været valgt ud fra kriterier som højt niveau med hensyn til karakterer og studieaktivitet, fagligt og personligt overskud og motivation for at deltage. Formålet med Talentpaletten har været at udvikle de studerendes særlige kompetencer til at generere udviklingsviden ud fra praksisviden. Projektet er efterfølgende implementeret på fysioterapeutuddannelsen, hvor der har været 2-3 studerende på ordningen hvert semester.

### *Eliteforløb på universiteterne*

I forbindelse med udmøntningen af globaliseringspuljen i 2006 blev der afsat 25 mio. kr. i perioden 2007-2009 til etablering af eliteuddannelser på danske universiteter. Ved globaliseringsforhandlingerne i efteråret 2009 er det besluttet at videreføre og styrke initiativet vedrørende eliteuddannelser. Der er afsat 24 mio. kr. årligt i perioden 2010-2012 til formålet. Samtidig har flere af universiteterne egne eliteinitiativer i form af elitekandidatuddannelser og eliteforløb i eksisterende kandidatuddannelser.

Det er således i dag muligt at følge eliteforløb målrettet grupper af de allerdygtigste studerende inden for alle videnskabelige hovedområder. Der udbydes i dag eliteuddannelser på cirka hver tiende kandidatuddannelse.

### *EliteForsk*

EliteForsk er en række tiltag, der skal hædre landets dygtigste og mest talentfulde yngre forskere. Videnskabsministeren uddeler efter indstilling fra forskningsrådssystemet årligt fem EliteForskpriser på 1,2 mio. kr. og 16 EliteForsk-rejsestipendier på 300.000 kr. Det Frie Forskningsråd hædrer endvidere ansøgere, der har modtaget en Sapere Aude-bevilling. Der er afsat midler til projektet frem til 2012.

### **4.3.4. TALENTUDVIKLING I VIRKSOMHEDER**

Arbejdsgruppen har indhentet bidrag fra Novo Nordisk om talentudvikling i virksomheder (Novo Nordisk, 2011).<sup>9</sup>

Bidraget viser, at der er øget fokus på talentudvikling i danske og internationale virksomheder. Evnen til at rekruttere, udvikle og fastholde talentfulde medarbejdere er afgørende for virksomheders konkurrencekraft. De potentielle effekter fra talentudvikling er mange. En aktiv talentindsats kan blandt andet:

1. Bidrage til at de eksisterende ressourcer og potentialer udvikles og anvendes bedst muligt
2. Give et forspring i både den nationale og globale kamp om kompetencerne og om de mest talentfulde
3. Styrke rekruttering og fastholdelse af fremtidens medarbejdere, som har øget fokus på personlig og faglig udvikling
4. Bidrage til øget indtjening gennem øget performance hos medarbejderne og bedre produkter og services.

Flere og flere virksomheder erkender i disse år talentudviklingens muligheder. Hvor talentudvikling traditionelt set har været forbeholdt udviklingen af ledere, ses der i virksomhederne en tendens til i øget omfang at inddrage andre typer af talenter, da der er kommet øget fokus på, at virksomhedens værdi skabes af alle medarbejdergrupper.

En sammenfatning af talentudvikling i virksomheder viser, at hovedansvaret for talentudvikling ofte placeres centralt i organisationen, for eksempel i HR-afdelingen eller ledelsen med henblik på at sikre en kobling mellem strategiske tiltag og talentudviklingen. Sammenfatningen peger dog også på, at talentudviklingen ikke virker, før den er en del af hverdagen decentralt (Novo Nordisk, 2011).

Virksomhederne bruger ikke ens tilgange til identifikation af talenterne, herunder afviger talentnomineringen mellem virksomheder i forhold til, om processen er top-down- eller bottom-up-styret.

Talentudviklingen spænder fra erfaringsbaseret læring implementeret i det daglige arbejde til en mere formaliseret udvikling, som ofte foregår uden for virksomheden. Mange virksomheder oplever udfordringer, når den formaliserede udvikling skal omsættes fra teori til praksis i hverdagen. Derfor bygger flere virksomheder talentudviklingen op om erfaringsbaseret læring med udgangspunkt i konkrete udfordringer i virksomheden. Erfaringer viser, at *learning by doing* har en dobbelteffekt, da man både får løst et konkret problem og samtidig får udviklet et talent.

Talentudvikling rejser en række spørgsmål. En stor udfordring i mange virksomheder er, hvordan virksomheden kan gøre noget for en udvalgt medarbejderskare, uden at de øvrige medarbejdere føler sig forbigået, herunder i hvor høj grad virksomheden skal kommunikere bredt om talentindsatsen. En anden udfordring er, at nærmeste leder til talentet kan risikere at blive fanget mellem talentets og virksomhedens interesser.

<sup>9</sup> Sammenfatningen af talentudviklingen i virksomheder bygger på DEA's rapport (juni 2010) "Effektiv talentudvikling" samt erfaringsindsamling fra blandt andet Corporate Leadership Council.

**Et centralt talentudviklingsprogram baseret på lokal inddragelse – case fra Grundfos**

I Grundfos arbejder man med et talent-koncept, der skal sikre sammenhæng med virksomhedens langsigtede mål. Det er et centraliseret projekt i den forstand, at man fra ledelsesmæssigt hold definerer den overordnede ambition for talentudviklingen.

Man har fra ledelsens side i tæt sammenhæng med strategien udpeget de tre talent-spør: ledere, specialister og innovatører. Det

er de spor, der overordnet styrer arbejdet med talenter. En styring, som kan være nødvendig i en global virksomhed med talentudvikling over hele kloden.

Der er ikke nødvendigvis et modsætningsforhold mellem en stærk central ambition og lokalt ejerskab. Faktisk har Grundfos meget bemærkelsesværdigt skabt sit talent-koncept med udgangspunkt i co-creation. Man inviterede i efteråret 2008 40 af virksomhedens ledere fra hele verden sammen på en fire dages workshop for at udvikle konceptet for det nye talentprogram med alle de nødvendige elementer, lige fra no-

minering over assessment til udvikling af talenter. Efter workshoppen orkestrerede Corporate HR en virtuel proces, hvor deltagerne fra workshoppen, fordelt i mindre task forces, færdigudviklede de enkelte dele af konceptet og gjorde dem klar til implementering.

Kombinationen af en stærk central ambition og co-creation med stærk lokal involvering har resulteret i meget kort udviklingstid, let implementering og stærkt lokalt ejerskab for konceptet.

**Målinger sikrer gennemsigthed og konkurrencedygtighed – case fra A.P. Møller-Mærsk**

I A.P. Møller-Mærsk er talent noget, man gør, og ikke noget man er. Derfor skal det bevises kontinuerligt. Talentidentifikation er baseret på målinger – oppefra, nedefra og på tværs. Det gør man for det første, fordi det er en del af kulturen, og for det andet er det nødvendigt, når man vil talentudvikle på tværs af 130.000 ansatte i 100 lande med mange forskellige industrier.

Talentudviklingsprocesserne bygger på en årlig vurdering af målinger. Herefter viskes tavlen ren, og man revurderes på lige fod med andre. Hvis man skal fortsætte med at være talent, skal man hele tiden udvikle sig og levere.

I identifikationen måler man på tre parametre: forretningsresultater, i hvor høj grad man lever virksomhedens værdier, og at man leder på den rigtige måde (såfremt man er i en lederposition). Konkret består målingerne derfor både af performance-målinger og evalueringer af, hvorvidt virk-

somhedens værdier leves, og ledelsesrollen fyldes. Performance vurderes hovedsagligt gennem individuelle KPI'er. Ledelse og værdier gennem evalueringer, som både egen chef foretager samt medarbejderne for ledelsens vedkommende. Målingerne har den fordel at de kan benchmarkes på tværs af organisationen, samtidig med at der for nogle niveauer benchmarkes i forhold til andre globale virksomheder. Dermed er målingerne som basis for talentarbejdet med til at sikre gennemsigthed og konkurrencedygtighed i A.P. Møller-Mærsk.

**Learning by doing – case fra Vestas**

Et talentudviklingsforløb I Vestas er en toårig accelereret læreproces med udgangspunkt i aktionslæring og refleksion over praksis. Forløbet bygger på konkrete opgaver i virksomheden samt udviklingsbehov hos det enkelte talent. Hver tredje måned defineres nye *learning challenges* mellem et talent og nærmeste leder relateret til det daglige arbejde og de personlige udviklingsbehov.

De forretningsrelevante udfordringer har praktiske fordele. At sende talenter ud af huset kunne have uhensigtsmæssige og modvirkende effekter på forretningen. Der skal dog stadig bruges tid på refleksion over erfaringer, før de bliver til læring, hvilket kan være en udfordring at finde tid til.

Arbejdet med aktionslæring har ikke kun krævet en ny form for opgaver til talenterne, men også en mental ændring hos ledere og medarbejdere mht., hvad talentudvikling

og opkvalificering består af. Det kræver en ændring af mindsettet at forstå, at det ikke kun er tid tilbragt på skolebænken, men også praktiske opgaver, der giver udslag på udviklingskontoen.

## 4. VIDEN OM TALENT OG TALENTUDVIKLING



Et af talentudviklingens store spørgsmål er desuden måling og effekt af talentudviklingen. Virksomheder har i talentudviklingen igennem flere år oplevet et stadig voksende krav om at dokumentere effekten af indsatsen. Flere og flere virksomheder arbejder derfor aktivt for at kortlægge og dokumentere, hvordan talentinitiativer konkret bidrager til virksomhedens målsætninger. De hyppigste målemetoder er *Return On Investment* og *Key Performance Indicators*, som for eksempel overordnet performance, medarbejderomsætning (fæstholdelse) og rekruttering. Derudover inddrages medarbejdertilfredshed og medarbejdermotivation ofte i en vurdering af udbyttet af talentudviklingen.

### 4.3.5. TALENTUDVIKLING I STATEN

Talentudvikling har indtil for nyligt primært været anvendt i den private sektor, og begrebet har i staten traditionelt været ensbetydende med lederudvikling eller traditionelle karriereforløb.

I 2003 præsenterede Personalestyrelsen begrebet talentudvikling som led i en ny statslig personale- og ledelsespolitik. Talentudvikling blev introduceret som et nyt aspekt af medarbejderudviklingen, der fremmer brugen af de menneskelige ressourcer ved at sætte øget fokus på den enkeltes styrker og potentiale.

For at sætte talentudvikling på dagsordenen i staten blev der nedsat en tænketank med en række statslige topchefer. Tænketanken havde blandt andet til formål at indkredse, hvordan talent skal forstås i en statslig kontekst. Tænketankens arbejde mundede ud i antologien *Talenttanker* (Personalestyrelsen, 2005) og en række inspirationsmaterialer, som kan anvendes i arbejdet med talentudvikling.

### *Personalestyrelsen*

Personalestyrelsen fastlægger de overordnede rammer for personale- og ledelsespoltikken på statens institutioner. Inden for de givne rammer er det op til ledelsen for den enkelte institution at beslutte, hvordan man vil arbejde med medarbejderudvikling, herunder talentudvikling.

På baggrund af tænketankens anbefalinger har Personalestyrelsen igangsat en række talentinitiativer i staten.

- Personalestyrelsen har indgået et tæt samarbejde med Beskæftigelsesministeriet og Integrationsministeriet om at afprøve forskellige konkrete metoder til talentudvikling i talentprogrammer. Erfaringerne er offentliggjort i pjecen *Talentudvikling! Hvordan griber vi det an i praksis* (Personalestyrelsen, 2008).
- Personalestyrelsen har et tværministerielt udviklingsforløb for ledelsestalenter: Talent for ledelse, hvor medarbejdere med et særligt potentiale for ledelse kan få styrket deres talent.
- Personalestyrelsen afholder løbende arrangementer for statens HR-funktioner, hvor de kan udveksle erfaringer og få inspiration til arbejdet med talentudvikling, blandt andet konferencen Luft under Vingerne-konference om karriere- og talentudvikling i foråret 2010.
- Personalestyrelsen lancerer i foråret 2011 et e-læringskursus om lederen som medarbejderudvikler.

## INTEGRATIONSMINISTERIETS TALENTPROGRAM

Integrationsministeriet har siden 2006 gennemført et talentudviklingsprogram for særligt talentfulde medarbejdere i departementet og i Udlændingesservice. Der er 15 – 20 talenter på hvert talenthold. Talentprogrammet er 1-årigt.

Talentprogrammet bygger på en bred opfattelse af talentbegrebet og inddrager forskellige talenttyper og faggrupper. Talent defineres som det særlige, det usædvanlige, det skabende – prikken over i'et. Talenter kan være et innovationstalent, kommunikationstalent, internationalt talent, it- talent, proces- og organiseringstalent mv. Alle, der mener at besidde et talent, og som har lyst til at udvikle sit talent, kan søge om at komme med i talentprogrammet. Talentet skal være relevant for organisationen og Integrationsministeriet tilstræber, at de forskellige faggrupper i videst mulig omfang er repræsenteret.

Talentprogrammets omdrejningspunkt er et strategisk projekt. Talenterne udvælges til at deltage i programmet på baggrund af beskrivelse af et konkret projekt, som talentet er ansvarlige for at gennemføre.

Foruden det strategiske projekt består talentprogrammet af to dele. En individuel del for det enkelte talent med udarbejdelsen af en individuel handlingsplan og en fælles del med fælles udviklingsforløb med fokus på personlig udvikling, kommunikation og netværksdannelse for talentholdet. Den individuelle handlingsplan definerer retning og rammer for de individuelle udviklings- og uddannelsesinitiativer og udarbejdes i samspil mellem talentet og den nærmeste chef. Den fælles del understøtter, at talenterne får en fælles referenceramme, herunder en faglig accelereret udvikling og et socialt netværk. Talenterne opfordres desuden til at få en ekstern mentor og har endvidere mulighed for ekstern praktik og/eller udstationering. Integrationsministeriet har igangsat forsøg med en supplerende intern mentorordning, hvor tidligere deltagere på talentprogrammet er mentorer.

Integrationsministeriet peger på, at talentprogrammet har intensiveret samarbejdet på tværs af departementet og Udlændingesservice og har styrket kompetencerne og opbakningen til at arbejde projektorienteret med strategiske udfordringer.

Det er arbejdsgruppens overordnede vurdering, at talentudvikling i staten traditionelt set overvejende har haft fokus på ledelsesudvikling.

Der er iværksat processer på statens område med hensyn til talentudvikling, men udviklingen er sporadisk og p.t. ser indsatsen ikke umiddelbart ud til at rumme nogen overbevisende forandringskraft i forhold til en konsekvent fokus på talentudvikling generelt i staten.

### 4.4. DE OVERORDNEDE RAMMER FOR TALENTUDVIKLINGEN

Der arbejdes i dag i højere grad med talentudvikling i Danmark end tidligere. Der er over de seneste år igangsat en række talentprojekter, og der arbejdes med talentudvikling i skolerne og på uddannelsesinstitutioner. Der er en spirende lyst og mange initiativer.

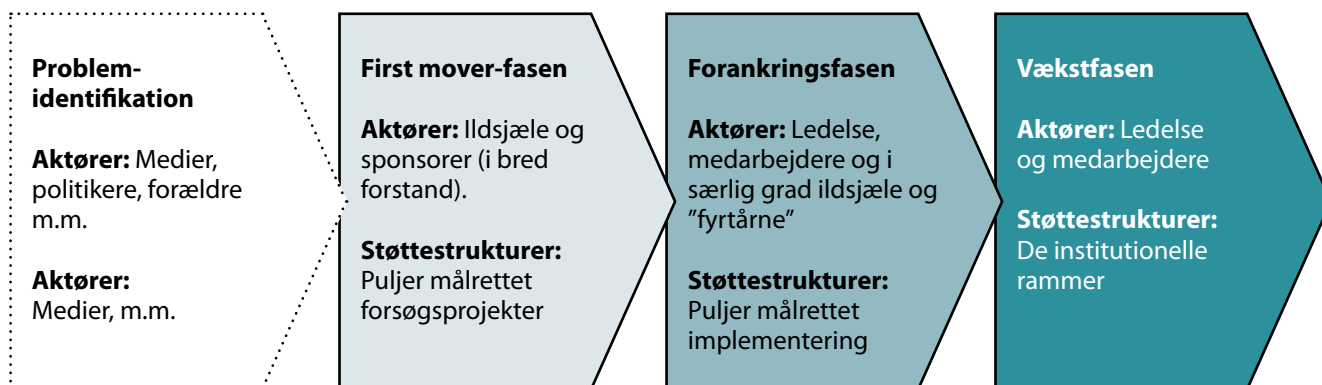
Der er dog stadig barrierer for talentindsatsen, som må fjernes, hvis der skal ske en systematisk udvikling og stimulering af de dygtigste børn og unge i Danmark.

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

Vi har meget at bygge på. Vi har et velorganiseret uddannelsessystem, der kan udgøre en solid ramme for talentindsatsen, og der er stor opbakning i befolkningen og fra lærere og ledere ved uddannelsesinstitutionerne til at satse på talenterne.

Der er en bred samfundsmæssig konsensus om, at uddannelse er en afgørende konkurrence- og velfærdsparameter, og der er kommet en stigende politisk opmærksomhed på talentdagsordenen som en del af løsningen på de udfordringer, det danske uddannelsessystem står over for. Der er ligeledes kommet øget fokus på talentudviklingen i danske og internationale virksomheder. Fra de talentinitiativer, der er gennemført i Danmark, ved vi, at indsatsen nytter. De talentfulde børns trivsel og faglige præstationer forbedres markant de steder, hvor der satses på en målrettet talentindsats.

FIGUR 4.2. EKSEMPEL PÅ ET IMPLEMENTERINGSFORLØB



Kilde: NIRAS, 2010: 62.

NIRAS' analyse af udvalgte talentindsatser i Danmark (NIRAS, 2010) 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, og der er kun inden for få områder tradition for at tænke i talentudvikling.

Derudover mangler der en klar sammenhæng mellem niveauerne i uddannelsessystemet i forhold til at sikre en systematisk talentindsats, og det kniber med kompetenceudvikling af undervisere rettet mod talentudvikling. Samtidig er der ret begrænsede erfaringer og viden om talentarbejde i Danmark og i lande, som vi sammenligner os med.

Figur 4.2. illustrerer et eksempel på et implementeringsforløb der bevæger sig i faser. Talentudviklingen i Danmark kan på mange måder siges fortsat at bevæge sig i de første faser og har dermed ikke nået en egentlig forankringsfase, som kan udgøre grundlaget for en videre udvikling og vækst.

Der er ikke gennemført større analyser eller udredninger, der gør det enkelt at betragte det danske uddannelsessystem under et, når perspektivet er talentudvikling. I folkeskolen tegner problemstillingen sig på én måde, på erhvervsuddannelserne har den et andet perspektiv og andre vilkår, på universiteterne er den helt særegen etc. 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, det danske uddannelsessystem står overfor, hvis der skal foretages et massivt løft af talentindsatsen i Danmark.

Disse mønstre kan efter temperament stilles op i følgende såkaldte SWOT-analyse:

FIGUR 4.3. SWOT-ANALYSE

UDDANNELSESSEKTORENS TALENTUDVIKLING		
	Stærke sider (S)	Svage sider (W)
<b>Intern</b>	<p>Stærkt fokus på den enkelte i det danske uddannelsessystem</p> <p>Positive resultater af talentudvikling i uddannelsessystemet</p> <p>Et stærkt og velorganiseret offentligt uddannelsessystem med bred opbakning</p> <p>Et bredt fokus på talenter, som andet end høj begavelse på boglige områder</p> <p>Voksende anerkendelse af faglighedens betydning, både som fagfaglighed og samspil mellem fagligheder</p>	<p>Talentudvikling hviler på ildsjæle og enkeltindsatser og er ikke rodfæstet på væsentlige områder</p> <p>Ingen stærke målsætninger for talentudvikling</p> <p>På mange områder ingen tradition for tænkning i talentudvikling</p> <p>Dårlig sammenhæng i uddannelsessystemet</p> <p>Ingen stærk social mobilitet i uddannelsessystemet</p> <p>Ingen kompetenceudvikling af undervisere rettet mod talentudvikling</p> <p>De dygtige er ikke blevet dygtigere i folkeskolen de sidste 10 år</p>
	Muligheder (O)	Trusler (T)
<b>Ekstern</b>	<p>Lærere, ledere og befolkning er i stigende grad positiv over for talentindsatser i navnlig grundskolen</p> <p>Bred samfundsmæssig konsensus om uddannelse som afgørende konkurrenceparameter</p> <p>Stigende politisk opmærksomhed på talentdagsordenen – brændende platform</p> <p>Danske elever blandt de dygtigste i verden til samfundsforhold, demokratiets virkemåde og politiske problemstillinger i grundskolen</p>	<p>Talentdagsordenen kan nemt forveksles med fokus på en snæver elite og dermed skygge for den brede professionelle agenda</p> <p>Mangel på handling vil formentlig forøge skævheder og splittelse i det danske uddannelsessystem</p> <p>Mangel på handling svækker mulighederne for styrket human kapital som del af den danske konkurrenceevne</p> <p>Uddannelsessystemet er præget af betydelig træghed og særinteresser, herunder forældede statushierarkier mellem uddannelsesområder</p> <p>Manglende kritisk masse på små fagområder og -domæner</p>

# 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

I det følgende kapitel redegøres for arbejdsgruppens analyser og anbefalinger til en strategi for talentudviklingen i relation til de forskellige dele af uddannelsessystemet.

Indledningsvist beskrives arbejdsgruppens metodiske tilgang til analysen af faktorer med væsentlig betydning for talentudviklingen og -indsatsen, og der opstilles en generisk analysemodel.

Herefter følger arbejdsgruppens analyser og anbefalinger for folkeskolen, de gymnasiale uddannelser, erhvervsuddannelserne, de videregående uddannelser og overgangs- og sammenhængsproblematikker mellem uddannelsesniveauer og – områder i selvstændige afsnit.

## 5.1. ANALYSEMODEL FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSESYSTEMET

Arbejdsgruppen har til opgave dels at evaluere og gøre status over erfaringerne med talentudvikling i uddannelsessystemet, dels at foreslå en sammenhængende strategi for en styrket talentudvikling i uddannelsessystemet. Opdraget er således ikke at definere best practice eller en særlig overlegen pædagogisk metode. Dette er ej heller muligt på det foreliggende grundlag.

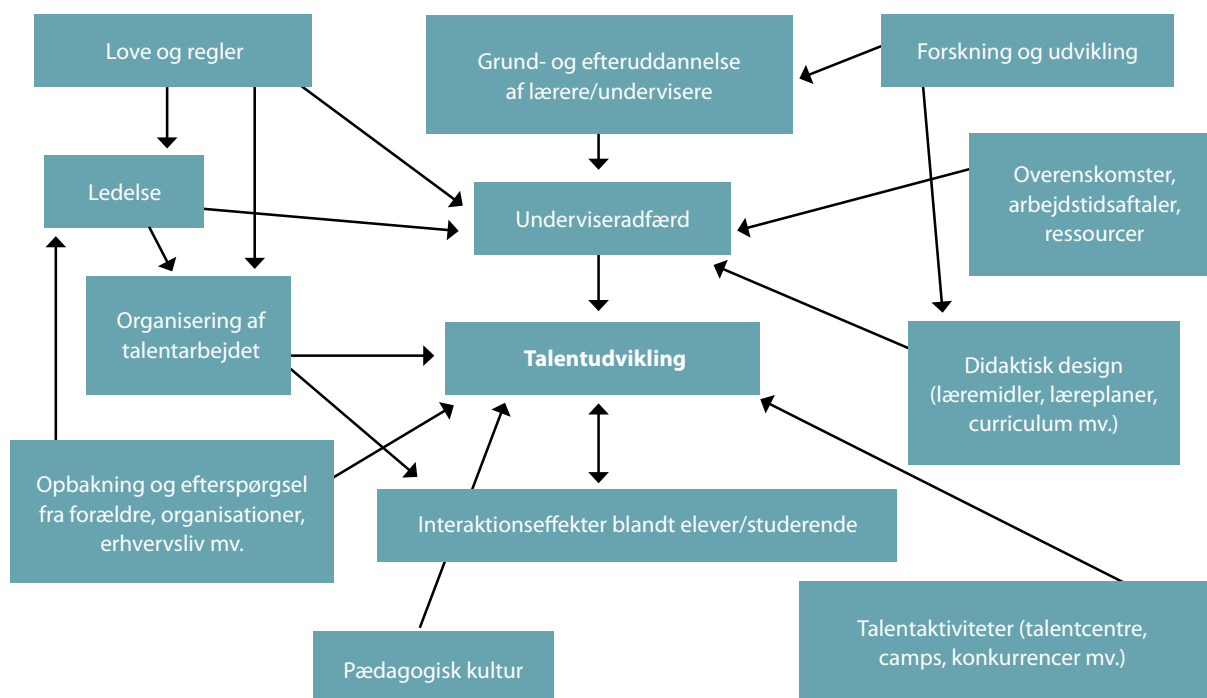
For således at undgå at foretage en ren pædagogisk analyse af talentinitiativer eller aktiviteter har gruppen valgt at se nærmere på de eksterne faktorer og vilkår, som er afgørende for talentudviklingen. Arbejdsgruppen har derfor udarbejdet en analysemodel, der tjener som hjælperedskab og som skabelon for kortlægningen af væsentlige faktorer for talentindsatsen i uddannelsessystemet.

Analysemodellen opererer med 12 faktorer med generel betydning for talentindsatsen i uddannelsessystemet, jævnfør figur 5.1. Rammer, mål, pædagogisk kontekst og praksis mv. varierer naturligt for de forskellige dele af uddannelsessystemet, og de enkelte faktorerers betydningsvægt for talentudviklingen vil derfor også variere fra område til område.

Analysemodellens formål er således at understøtte en samlet metodisk tilgang, der kan rumme forskellighederne i uddannelsessystemet samtidig med, at det bliver muligt at fokusere på de mest betydende faktorer for talentudviklingen inden for og på tværs af uddannelsesområder og -niveauer.



FIGUR 5.1. FAKTORER FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE



Kilde: Talentarbejdsgruppen

Analysemodellen omfatter *rammebetingelser*, herunder love og regler, overenskomster, arbejdstidsaftaler og ressourcetildeling, *centrale aktører*, som ledelse, undervisere og elever samt opbakning fra eksterne aktører som forældre mv., *pædagogisk kultur* på skoler og institutioner, og *den konkrete organisering* og udfoldning af talentarbejdet, herunder gennem det didaktiske design, samt *viden og kompetencer*, herunder uddannelse af lærere samt forskning og udvikling.

Konkret opererer analysemodellen med følgende faktorer:

- **Talentudvikling** indgår som omdrejningspunkt for analysen og er udtryk for den samlede effekt af de påvirkende faktorer i modellen.
- **Love og regler** sætter den grundlæggende ramme for uddannelsessystemets organisering og uddannelsernes indhold, herunder alt efter uddannelsesområde med mere eller mindre specifik regulering i relation til talentindsatsen.
- **Overenskomster, arbejdstidsaftaler, ressourcer mv.** udgør en væsentlig del af rammebetingelserne for organiseringen af uddannelserne, den konkrete tilrettelæggelse af undervisningen og dermed også talentindsatsen på skoler og institutioner.
- **Grund- og efteruddannelse af lærere og undervisere** udgør en central faktor for lærernes konkrete adfærd og muligheder i forhold til at kunne agere proaktivt og udviklende i forhold til talenter.
- **Forskning og udvikling** inden for talentområdet og pædagogik i almindelighed vil have særlig indflydelse dels på grund- og efteruddannelse af lærere og undervisere, dels på tilstedeværelsen af brugbare didaktiske design gennem udviklingsprojekter, produktion og distribution af lærebogsmateriale mv.
- **Ledelse** er en afgørende faktor for den daglige organisering af uddannelserne generelt og indgår derfor også som en central faktor i forhold til analysen af talentindsatsen.



- **Organisering af talentarbejdet** omfatter det mere eller mindre systematiske talentarbejde på skoler og institutioner på det strategiske niveau.
- **Underviseradfærd** er gennem en række analyser og studier, når der ses bort fra forældrenes baggrund, etableret som den mest betydende enkeltfaktor for kvaliteten af undervisningen og de resultater elever og studerende opnår som følge heraf. Underviseradfærd indgår derfor naturligt også som et væsentligt element i analysen af talentudviklingen.
- **Didaktisk design** er en helt central faktor primært for lærer- og underviseradfærd og omfatter materialer, læreplaner, curriculum og undervisningsformer, der mere eller mindre direkte muliggør undervisningsdifferentiering.
- **Pædagogisk kultur** rummer den generelle og ofte udtalte pædagogiske tilgang til undervisningen og talentudviklingen.
- **Talentaktiviteter** omfatter specifikke aktiviteter direkte rettet mod talenter, for eksempel talentcentre, camps og konkurrencer mv.
- **Opbakning og efterspørgsel fra forældre, organisationer, erhvervsliv mv.** kan både have en direkte og en mere indirekte indflydelse på talentudviklingen gennem formulering af generelle og specifikke krav og ved at tilføre ressourcer, samarbejdsrelationer mv. til talentindsatsen.

Der vil i virkelighedens verden være et komplekst samspil og indbyrdes påvirkningsforhold mellem de angivne faktorer. I figur 5.1 er de mere oplagte indbyrdes påvirkninger mellem faktorerne illustreret med pile, men billedet er ikke udtømmende. Analysemodellen understreger dermed, at talentudviklingen må ansues i en bred samfunds- og uddannelsespolitisk sammenhæng, hvor en række faktorer spiller sammen og bidrager til at skabe det samlede output.

### 5.2. FOLKESKOLEN

#### 5.2.1. BAGGRUND OG FAKTA

##### FOLKESKOLEN

Folkeskolen er en ud af flere skoletyper, der går under betegnelsen grundskolen. Grundskolen tager sig af undervisning af børn i den undervisningspligtige alder og omfatter også de frie grundskoler og frie kost-skoler.

Talantarbejdsgruppens arbejde har alene omfattet folkeskolen, hvori langt størsteparten – godt 82 procent – af børnene går.

##### STYRING OG RAMMER

Folkeskolen er en kommunal opgave, og kommunalbestyrelsen har derfor ansvaret for kommunens folkeskoler. Fra statsligt hold mål- og ram-mestyres folkeskolen primært via folkeskoleloven, der regulerer de over-ordnede mål med folkeskolen (formålsparagraffen) og en række øvrige grundlæggende vilkår.

Folkeskolen er en udelt skole, der bygger på princippet om undervisningsdifferentiering. Det følger af loven, at undervisningens tilrettelæg-gelse, herunder valg af fag undervisnings-, og arbejdsmetoder og stofudvælgelse, i alle fag skal leve op til folkeskolens formål, mål for fag og varieres, så den svarer til den enkelte elevs behov og forudsætninger.

Eleverne deles i klasser, hvor den overvejende del af den samlede årlige undervisningstid skal foregå. Undervisningen kan organiseres i hold inden for den enkelte klasse og på tværs af klasser og klassetrin. Holddan-nelsen kan ske af praktiske og pædagogiske grunde. Der kan også hold-dannes på baggrund af den løbende evaluering af elevernes udbytte af undervisningen.

Der findes i Danmark godt 1.500 folkeskoler eksklusive specialskoler mv.

##### FAG OG INDHOLD

Folkeskoleloven angiver en række fag og emner, som er obligatoriske for alle elever. Der er desuden tilbudsfag fra 7. klassetrin (tysk - eventuelt fransk) og valgfag fra 8. klasse. Hver elev skal vælge mindst et valgfag eller tilbudsfag.

Der er for folkeskolens fag og emner fastsat bindende nationale mål i form af fagformål, slut-, og trinmål.

##### SKOLELEDELSE OG LÆRERE

Stort set samtlige skoleledere i Danmark har en lærerbaggrund, svarende til cirka 99,7 procent (Skolens Rejsehold, 2010: 43).

75 procent af alle skoleledere har gennemført en eller anden form for lederuddannelsesforløb. Godt hver syvende skoleleder har gennemført diplomuddannelsen i ledelse, der udbydes af professionshøjskolerne.

For at kunne undervise i folkeskolen skal læreren have en læreruddannelse. Der kan ansættes personer med særlige kvalifikationer til at undervise i enkelte fag.

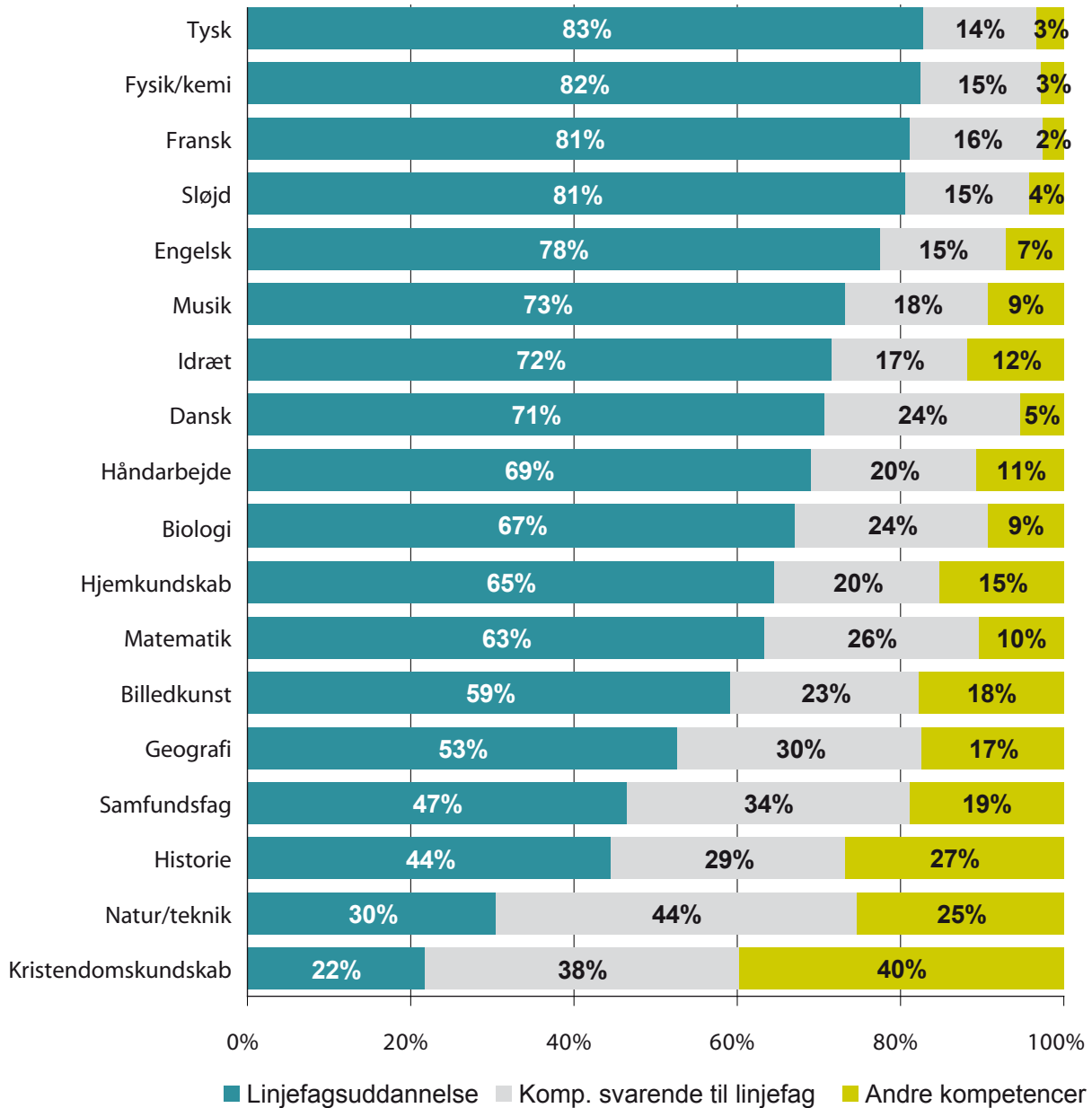
En undersøgelse fra 2009 viser, at der er stor forskel på linjefagsdækningen i de enkelte fag (UNI-C, 2009). Tysk ligger i top, hvor 83 procent af klasserne dækkes af linjefagsuddannede lærere. I bund ligger kristendomskundskab, hvor kun 22 procent af klasserne dækkes af en linjefagsuddannet lærer. Andre fag, der ligger lavt, er for eksempel natur/teknik med 30 procent, historie med 44 procent og samfundsfag med 47 procent. Se figur 5.2 på næste side.

##### TALENTARBEJDE I FOLKESKOLEN

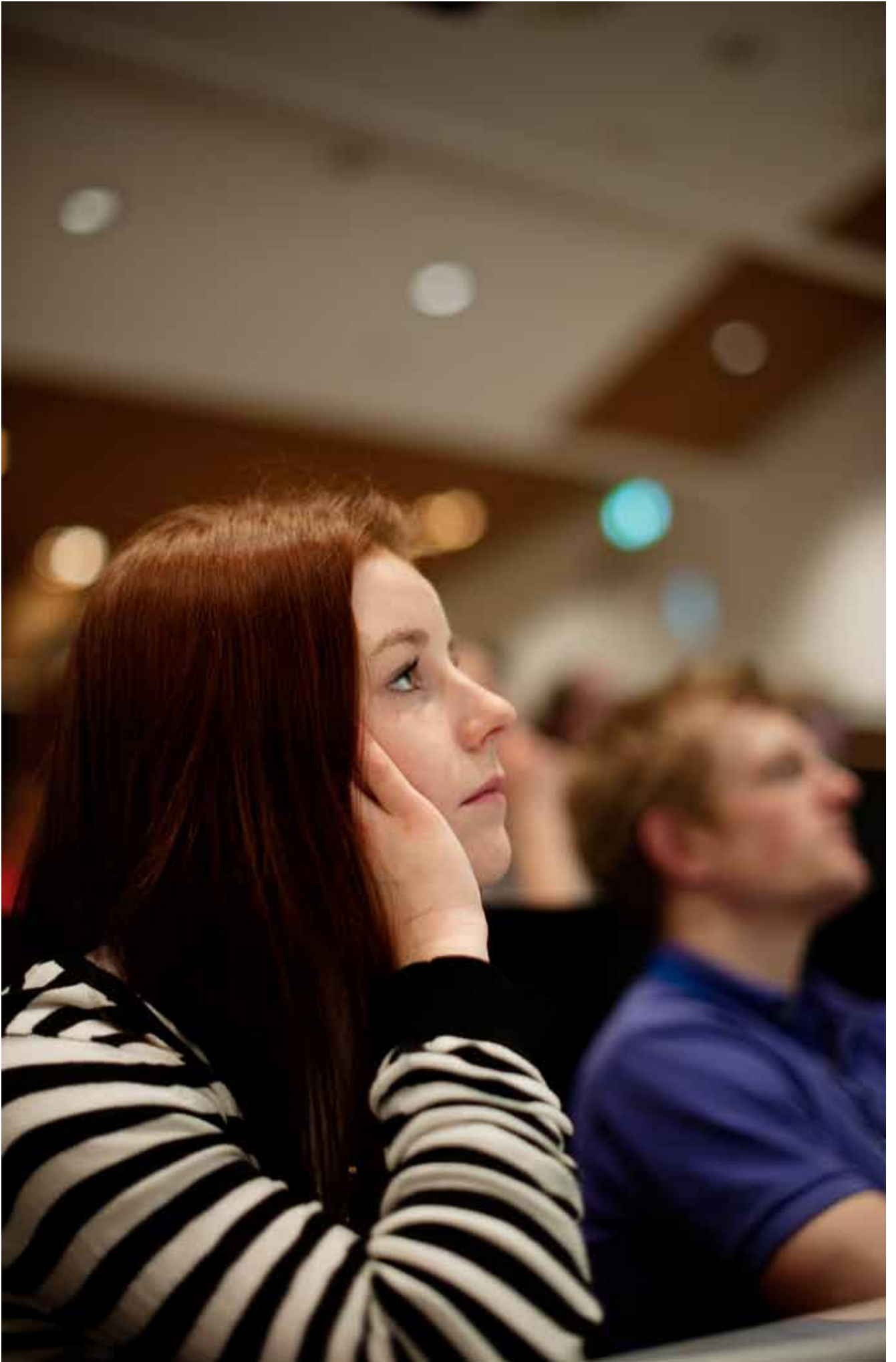
Der er ikke noget direkte krav i folkeskoleloven om, at der skal udarbejdes særlige tilbud til talentfulde elever ud over kravet om undervisningsdifferentiering.

NIRAS' undersøgelse af talentindsatsens i Danmark viser, at kun 12 procent af skolerne i dag har en talentstrategi/mål for støtte af de stærke elever (NIRAS, 2010: 50).

FIGUR 5.2. LINJEFAGSDÆKNING – OPGJORT EFTER FAG



Kilde: UNI-C (2009)



Arbejdsgruppen har i kommissoriet fået som opdrag at formulere anbefalinger til en styrket talentindsats på grundskoleområdet. Arbejdsgruppen har dog valgt at fokusere på folkeskolen, idet de frie skoler allerede i dag har de fornødne frihedsgrader til at tilrettelægge undervisningen under hensyn til talenterne, og at de allerede gør det. Arbejdsgruppen har derfor inddraget eksempler herfra, men retter sine anbefalinger til folkeskolen. Det er dog arbejdsgruppens vurdering, at hovedlinjerne i anbefalingerne også er relevante for de frie grundskoler, selv om der er stor forskel på og spredning mellem skolerne.

### 5.2.2. VÆSENTLIGE FAKTORER FOR TALENTUDVIKLINGEN

Grundskolen påkalder sig naturligvis mere end almindelig stor opmærksomhed, når fokus sættes på talentudvikling. Dels er grundskolens undervisning og elevernes udbytte heraf afgørende for alle andre led i uddannelsessystemet og således uomgængelig, dels har grundskolen været forankret i en forståelse – politisk, professionelt, pædagogisk – som ikke har været orienteret mod en stærk talentdagsorden.

Det hører til det danske uddannelsessystems store fortjenester i efterkrigstiden, at adgangen til uddannelse blev gjort lige, at uddannelses- og skolemiljøer blev humaniseret og formet i en demokratisk ånd om ikke i en decideret egalitær retning. Hvor fortjenstfuld denne udvikling end er, så kaster den med stigende tydelighed nye problemstillinger af sig. Den egalitære uddannelseskultur producerer ikke egalitære resultater, og det danske uddannelsessystem er i sammenligning med for eksempel det finske ikke effektivt til at fremme den sociale mobilitet.

Måske snarere tværtimod. PISA-undersøgelserne vidner om en betydelig gruppe med lavt niveau inden for læsning, matematik og naturfag, ligesom andelen af en årgang, der ikke gennemfører en ungdomsuddannelse i Danmark, er knap 20 procent. Sagt lidt brutalt er der således en betydelig bund, og der foregår således en betydelig uformel sortering i den danske skole. Men modsat, hvad man kunne forledes til at forvente, ser der ikke ud til at være et markant vindspor i det danske uddannelsessystem. Bundgruppen er ikke modsvaret af en stærk top. De dygtigste danske elever i PISA-undersøgelserne er stort set ikke blevet dygtigere siden 2000, hvor målingerne blev foretaget første gang. Måske snarere tværtimod. Anskuer man skolens udvikling ud over PISA-fagene (læsning, matematik, naturfag) er der stor opmuntring at hente i danske elevers præstationer med hensyn til demokratisk dannelse og viden om demokrati, jævnfør ICCS-undersøgelserne (Bruun, 2010). Det forekommer sandsynligt, at traditionerne for demokratisk indflydelse og deltagelse på elev- og studenter siden har været befordrende for udviklingen af organisatoriske talenter i Danmark. Dog forekommer der ikke grundlag for at hævde, at skolen forbereder eleverne i almindelighed og talenterne i særdeleshed særligt godt i forhold til de praktisk-musiske

fag. Tværtom er der grund til at hæfte sig kritisk ved udviklingen i en række af de mindre fag (for eksempel musik og sløjd).

Disse forhold påkalder sig nødvendigvis skærpet interesse i et talentperspektiv.

Arbejdsgruppen vurderer i forlængelse af uddannelsesforskningen, at de væsentligste faktorer for talentindsatsen på grundskoleområdet er *ledelse, underviseradfærd, herunder lærernes kompetencer og undervisningsmetoder, samt love og regler*, som udgør den grundlæggende ramme.

Skolelederen har det overordnede administrative og pædagogiske ansvar og er dermed med til at fastlægge rammerne for skolens virke. Organisering af talentarbejdet, inklusive love og regler for holddannelse, er her også afgørende for, hvor langt den enkelte lærer kan gå i forhold til en fleksibel og differentieret tilrettelæggelse og strukturering af undervisningen. Dette vil blive belyst nærmere i analysen.

Den enkelte lærers adfærd afspejler i høj grad didaktiske overvejelser og kompetencer, der igen hviler på brug af stærke didaktisk design i form af læremidler, læreplaner mv. Grund- og efteruddannelse af lærere er således afgørende for den enkelte lærers kompetencer i forhold til talentarbejdet og indgår således også i læreradfærden. Analysen af læreradfærd vil derfor også tage udgangspunkt i læremidler og grund- og efteruddannelse af lærere.

Forskning og udvikling spiller en betydelig om end indirekte rolle for, hvordan læreren forvalter sin opgave både gennem produktion af viden i læreruddannelsen og på efter- og videreuddannelsesforløb. Forskningen er således med til at forme den professionsidentitet og lærerkultur, der præger skolen som inspiration for nye pædagogiske og didaktiske koncepter (læringsstile, cooperative learning, multiple intelligenser, LP-modellen etc.), der via fagblade, kurser, konferencer, projekter, produkter, medier mv. finder vej til skolerne og lærerne.

NIRAS' undersøgelse af talentindsatsen i Danmark viser, at opbakning og efterspørgsel fra forældre samt overenskomster og arbejdstidsaftaler er to faktorer, der spiller en mindre synlig – om end stadig vigtig – rolle i talentarbejdet i folkeskolen (NIRAS, 2010). Der er derfor også i et talentperspektiv grund til at pege på behovet for et styrket skole-hjem-samarbejde samt en fortsat smidiggørelse af lærernes overenskomster og arbejdstidsregler med henblik på at give rum for lærernes professionelle praksis og ledelsens orkestrering heraf. NIRAS' undersøgelse viser, at talentaktiviteter skaber et positivt miljø, der har en afsmittende effekt på elever, klassen og lærere. Det er derfor vigtigt, at skolerne i endnu højere grad arbejder på at skabe en rummelig kultur, hvor det er okay at skille sig ud – også når man er dygtig eller er interesseret i at gå i skole og lære noget (NIRAS, 2010: 13). Analysen kommer ikke yderligere ind på disse forhold.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

I den følgende analyse uddybes tre væsentligste faktorer for talentudvikling i grundskolen:

- Professionel ledelse
- Underviseradfærd, herunder undervisningsdifferentiering, læremidler samt grund- og efteruddannelse af lærere
- Love og regler.

### LEDELSE

#### *Professionel ledelse*

OECD pegede i 2004 på, at skoleledelsen er det centrale omdrejningspunkt for alle initiativer til forbedring af skolen (OECD/UVM, 2004).

I tråd hermed fastslår NIRAS, at de mest bæredygtige initiativer inden for talentindsatsen i folkeskolen er dem, der har skoleledelsen med (NIRAS, 2010: 53). Ledelsen er afgørende for, at omfang talentindsatsen formår at blive forankret institutionelt, i modsætning til at talentindsatsen er et projekt, der bliver båret frem af ildsjæle, og derfor står og falder med enkeltpersoner. NIRAS' kortlægning viser, at cirka en tredjedel af talentindsatserne er afhængige af én enkelt person (NIRAS, 2010: 31).

Generelt viser både dansk og international forskning, at succesfulde skoler er kendetegnet ved kompetent skoleledelse (Skolens Rejsehold, 2010: 39). En undersøgelse fra 2010 udarbejdet af Anvendt Kommunal Forskning (AKF) om højtpræsterende skoler peger for eksempel på, at ledelsen på skolen er den mest afgørende faktor for, om en skole kan karakteriseres som en stabilt højt præsterende skole (Mehlbye, 2010). Af samme grund anser arbejdsgruppen det for positivt, at så mange skoleledere de seneste 5-6 år, ikke mindst på baggrund af trepartsaftalen og Kvalitetsreformen, har taget en kompetencegivende lederuddannelse (typisk diplom i ledelse).

### DIPLOMUDDANNELSEN I LEDELSE

Diplomuddannelsen i ledelse (60 ECTS-point), som er en del af det kompetencegivende videreuddannelsessystem for voksne, har til formål at kvalificere nuværende og kommende ledere til selvstændigt at kunne varetage ledelsesopgaver. Uddannelsen består af ni moduler af hver fem ECTS-point, hvoraf de seks er obligatoriske samt et afgangsprøveprojekt på 15 ECTS-point.

De seks obligatoriske moduler er generelle, hvor der integreres et element af handling i egen organisation. I de tre valgmoduler og afgangsprøvet er der mulighed for at målrette indholdet i forhold til en bestemt funktion, profession eller branche, eksempelvis skoleledelse, eksempelvis modulerne Pædagogisk ledelse og modulet Kvalitetsstyring, kvalitetsudvikling og evaluering af folkeskolen. I disse moduler udvikler deltagerne forståelse for og metoder til at varetage den pædagogiske ledelsesopgave, herunder kvalitetsudvikling, styring og evaluering.

Regeringens udspil fra december 2010 på folkeskoleområdet *Faglighed og frihed* fastslår, at skolernes ledelse ligesom i alle andre erhverv skal være i stand til at motivere, prioritere, udvikle og skabe resultater. Det foreslås derfor i udspillet, at lederuddannelsen skal styrkes. Skoleledernes kompetenceudvikling skal målrettes, det vil sige, at de eksisterende lederuddannelser på diplom- og masterniveau i højere grad skal målrettes ledere i folkeskolen. Der skal ske en udvikling af moduler, som knytter sig direkte til folkeskolens udfordringer, herunder evaluering af undervisningen samt skolens organisationsudvikling.



## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

Samtidig foreslås det, at talentforløbet "Talent for ledelse – i fremtidens folkeskole" videreføres i 2012.

### TALENT I FOR LEDELSE – I FREMTIDENS FOLKESKOLE

"Talent for ledelse – i fremtidens folkeskole" er et samarbejde mellem Undervisningsministeriet, KL, Danmarks Lærereforening, Børne- og Kulturchefforeningen og Skolelederforeningen med det fælles mål at styrke indsatsen med at spotte og udvikle ledertalenterne til fremtidens folkeskole.

Skoleledelsens deltagelse i og fremme af lærernes læring og udvikling samt planlægning, koordinering og evaluering af undervisningen har en effekt på elevernes udbytte af undervisningen (Skolens Rejsehold, 2010: 40). En kompetent skoleledelse er derfor også afgørende for, at der skabes de bedst mulige rammer for talentudvikling.

Selv om der er en positiv udvikling blandt skoleledere, som opkvalificeres, tilslutter arbejdsgruppen sig således Skolens Rejseholds og regeringens vurdering af, at der fortsat er og vil være behov for, at kompetenceniveauet hos såvel skoleledere som skolechefer hæves. Skolens Rejsehold peger på, at der mangler redskaber til at analysere skolens didaktiske og pædagogiske udvikling hos skolelederne. Dette skal ikke ses som udtryk for, at skolelederne ikke er kvalificerede, men at samfundets fordringer og ønsker for folkeskolen er kolossale og komplekse og også vil være det fremover.

Arbejdsgruppen foreslår, at der udvikles praksisnære moduler i professionel ledelse inden for rammerne af den eksisterende diplom- og masteruddannelse. Dette kunne blandt andet være udvikling af et modul på fem ECTS-point, der har talentspotting og talentorganisering for ledere som sit fokus, således at der skabes de bedste betingelser for at udvikle underviserne samt institutionen.

En generel styrkelse af skoleledelsen i form af en målrettet efter- og videreuddannelse vil have en afsmittende positiv effekt. Endvidere skal det være mere attraktivt at søge skolelederjobs og gøre karriere som skoleleder.

#### Talentstrategi

Lærerne ønsker pædagogisk vejledning og en klar og tydelig ledelse, der udstikker klare mål for skolens arbejde (Mehlbye, 2010: 8). NIRAS' rapport viser dog, at kun 12 procent af skolelederne har svaret, at de har indarbejdet mål for at støtte de stærke elever i deres skoles målsætning (NIRAS, 2010: 50).

Der er derfor behov for, at talentarbejdet gøres synligt og forpligtende. Dette vil i høj grad kunne understøttes ved, at der udarbejdes en talentstrategi på hver enkelt skole. En talentstrategi vil skabe fælles rammer og retning for arbejdet og i forlængelse heraf kunne danne grundlag for nogle klare forventninger og krav til den enkelte lærer.

Det afgørende forhold, som kan styrke talentindsatsen, er, at skolelederen bliver i stand til at organisere, rammesætte og målsætte de professionelle pædagogiske og faglige arbejder. Skolelederen skal forholde sig til og intervenere i lærernes adfærd gennem organisering, ressourcefordeling, kompetencevurdering frem for instruktion eller fravær af krav.

#### Talentvejledere

Til at understøtte ledelsens opgave og lærernes arbejde med at fremme talentarbejdet på den enkelte skole er der behov for en konkret didaktisk og organisatorisk sparring. Arbejdsgruppen foreslår derfor, at der ses på muligheden for at udvikle og etablere talentvejledere, som det kendes fra for eksempel læsevejlederindsatsen. Talentvejledere skal understøtte den fagdidaktiske og almindidaktiske udvikling på de enkelte skoler i forhold til de dygtigste elever. Danmarks Evalueringsinstitut (EVA) konkluderede i 2009, at skolelederne anvender ressourcepersonernes viden meget aktivt i den pædagogiske ledelse, og at ressourcepersoner som læsevejledere, naturfagsvejledere mv. styrker undervisningen (EVA, 2009). Uddannelsen til talentvejleder vil yderligere bidrage til at synliggøre karriere- og specialiseringsveje for skolens lærere; et afgørende forhold for at fastholde og udvikle talenterne blandt lærerne selv og dermed hæve professionens attraktivitet. For at imødekomme dette behov bør der udvikles diplommoduler specifikt i talentvejledning.

## UNDERVISERADFÆRD

Det fremgår af den pædagogiske forskning, at læreren udgør den største enkeltfaktor for elevernes læring, når der ses bort fra forældrenes baggrund (Clearinghouse for Uddannelsesforskning, 2009; Hattie, 2009). Samme forskning identificerer hyppigt følgende tre kompetencer hos læreren, der er afgørende for, om eleverne får udbytte af undervisningen:

- *Relationskompetence:* Læreren skal kunne indgå i en social relation i forhold til den enkelte elev og vise respekt, tolerance, empati og interesse.
- *Klasserumsledelseskompetence:* Det er afgørende, at læreren er den synlige leder af arbejdet i klassen, som undervejs i skoleforløbet gradvist overlader det til eleverne at udvikle og opretholde regler. Klasserumsledelse er blevet vigtigere i fraværet af klassisk disciplin og forudsigelig forsocialisering blandt eleverne.



- *Didaktisk kompetence:* Lærerne skal have solide didaktiske kompetencer, så der opstilles klare mål for undervisning og planlægges relevante læringsaktiviteter. En stærk didaktisk kompetence skal naturligvis hvile på en overbevisende mestring af det pågældende undervisningsfag i dets dybde og ikke alene i dets didaktiske dimensioner.

Arbejdsgruppen deler opfattelsen af, at lærerne udgør en afgørende faktor både i forhold til at skabe rammerne for talentindsatsen i den daglige undervisning og i forhold til det faglige indhold. Det er i høj grad op til lærerne, hvor højt overliggeren sættes i forhold til den enkelte elev i skolen. Arbejdsgruppen er som nævnt opmærksom på, at forældrene også spiller en afgørende rolle. PISA-undersøgelserne viser klart og tydeligt, at der er en klar sammenhæng mellem elevernes socioøkonomiske baggrund, og deres læseniveau. Jo bedre socioøkonomisk baggrund jo mere sandsynligt er det, at eleven befinder sig på et af de bedste læseniveauer (PISA, 2009: Tabel II.2.1 og figur II.3.2).

#### *Undervisningsdifferentiering*

NIRAS' rapport viser, at situationen i dag er den, at tæt på 2/3 af talentinitiativerne ligger uden for den almindelige undervisning. Arbejdsgruppen ønsker at gøre op med denne tendens.

Arbejdsgruppen ønsker at understrege, at talentindsatsen først og fremmest skal indgå som en naturlig del af undervisningen suppleret af tilbud som talentkonkurrencer, talentcamps mv. uden for skoletiden. Talentindsatsen skal ikke stå i modsætning til de stærke og stabile fællesskaber, der eksisterer i folkeskolen i dag, men der bør ses på, hvordan man kan modernisere disse fællesskaber.

At talentindsatsen i højere grad skal være en del af den normale undervisning underbygges af NIRAS' rapport, der blandt andet peger på det, man kunne kalde "klassekammerateffekten". Når talenter støttes, får talentet i sig selv mere selvtillid og løftes fagligt – og dette fører til et samlet løft for klassen (NIRAS, 2010: 43). Rapporten viser også, at det sociale spiller en vigtig rolle for både forældre og elever. Talenteleverne ønsker ikke at skille sig for meget ud fra klassen. Tværtimod. Samtidig kan det være svært at finde tid til talentaktiviteter efter skoletid, da den brede talentmasse ofte har mange andre interesser, som de særligt i teenageårene ønsker at prioritere (NIRAS, 2010: 37ff).

En styrket talentindsats bør derfor ikke basere sig på initiativer uden for undervisningstilbuddet, men skal påvirke den grundlæggende indretning af undervisningen.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE



Lærernes forventninger til eleverne har en stor betydning i talentarbejdet. Har læreren en forventning om, at eleverne lærer individuelt, har det en positiv betydning for elevernes læring (Dansk Clearinghouse for Uddannelsesforskning, 2009). I den sammenhæng er undervisningsdifferentiering et centralt og væsentligt begreb. NIRAS' rapport peger på, at de fleste talenter møder en talentindsats gennem undervisningsdifferentiering (NIRAS, 2010).

Folkeskoleloven § 18 fastslår, at læreren både i valg af undervisnings- og arbejdsformer, metoder, undervisningsmidler og i stofudvælgelse skal tilrettelægge sin undervisning, så den svarer til den enkelte elevs behov og forudsætninger. Målet er, at den enkelte elev skal lære mest muligt inden for rammerne af klassens fællesskab.

Kravet om undervisningsdifferentiering har eksisteret i folkeskoleloven siden 1993, men der er ikke tale om et entydigt begreb. EVA's undersøgelse fra 2004 viser, at lærerne er usikre og har forskellige opfattelser af begrebet. Det er derfor vigtigt, at den enkelte skole går ind i mere systematiske overvejelser over, hvad der kendetegner en differentieret undervisning (EVA, 2004). Samme tendens gør sig gældende i forhold til undervisning af de dygtigste. Koblingen mellem talentarbejde og un-

dervisningsdifferentiering er således fortsat en udfordring for mange lærere.

En survey af holdninger til talentindsatsen i folkeskolen viser, at det er skoleledernes vurdering, at lærerne kun i nogen grad er motiverede for at arbejde med talentudvikling (NIRAS, 2010: 49). Undersøgelsen viser dog også, at der er rigtig mange lærere, der godt vil talentudviklingen, og som finder det nødvendigt (NIRAS, 2010: 50). Et holdningsskifte er undervejs, men det er arbejdsgruppens vurdering, at der er et stykke vej endnu. Talentorienteringen er således endnu ikke rodfæstet som professionel dagsorden.

NIRAS' undersøgelse viser dog, at lærerne selv tror på, at undervisningsdifferentiering kan rumme talenterne, men at de samtidig mener, at skolen fortsat har en stor opgave i forhold til de svageste. NIRAS, rapport viser, at 51 procent af de adspurgte lærere mener, at en af de væsentligste grunde til, at det kan være vanskeligt at være talentfuld i Danmark, er, at folkeskolens opgave er at løfte bredt, og derfor kan der ikke laves en indsats for kun de særligt dygtige (NIRAS, 2010: 16).

Arbejdsgruppen finder det problematisk, at der i dansk pædagogisk tradition ikke har været kutyme for at differentiere opad

i planlægningen og afviklingen af undervisningen. Hidtil har man i høj grad haft stor fokus på de svageste elever. 95-procentmålsætningen og inklusion af de svageste elever har længe stået højt både på den landspolitiske og den kommunalpolitiske dagsorden (for eksempel Regeringen, 2010b). Det har sat sit præg på skolernes pædagogiske prioriteringer, og arbejdsgruppen tilslutter sig til fulde, at folkeskolens indsats her er afgørende og væsentlig. Et synspunkt, der nyder bred opbakning i befolkningen og det politiske system.

Problemstillingen melder sig i og med, at det omfattende fokus på inklusion synes skævvredet, hvis ikke der samtidig er et stærkt blik for de talenter, der har brug for en særlig indsats. Ikke alene for, at de dygtigste elever skal blive dygtigere men tillige for, at de skal kunne bidrage til fællesskabet og genvinde motivationen. NIRAS-rapporten viser, at aktørerne er af den overbevisning, at særligt stærke elever kan være med til at hæve niveauet i hele klassen (NIRAS, 2010: 14). Et synspunkt uddannelsesforskningen mere eller mindre entydigt understøtter.

Vurderet på baggrund af PISA-resultaterne og andelen, der gennemfører en ungdomsuddannelse, synes den valgte strategi i forhold til de svageste elever heller ikke at bære synderlig frugt for de svageste i skolen. De er ikke blevet dygtigere, og en meget stor del af dem gennemfører fortsat ikke en ungdomsuddannelse.

Som nævnt i afsnittet om dansk forskning i talentudvikling, jævnfør afsnit 4.2, er der dog en tendens til et øget fokus på undervisningsdifferentiering i forhold til de dygtigste elever. En af de nyeste fortolkninger af begrebet undervisningsdifferentiering *intelligent undervisningsdifferentiering*, heraf berigede læreplaner, er introduceret af professor Jens Rasmussen fra DPU. Evalueringer af talentprojekter, der har taget udgangspunkt i *procesorienteret undervisningsdifferentiering* viser endvidere, at det har en effekt på elevernes faglige niveau at arbejde med berigede læreplaner i undervisningen i form af for eksempel mere komplekse og udfordrende opgaver (Nissen & Baltzer, 2010; Baltzer & Nissen, 2010).

Arbejdsgruppen vurderer, at undervisningsdifferentiering, herunder berigede læreplaner, som didaktisk metode med fordel kan overføres til arbejdet med talentudvikling i den almindelige undervisning. Berigede læreplaner er så at sige med til at udvide lærerens register af metoder til at differentiere.

Arbejdsgruppen må dog konstatere, at der ikke har været gennemført systematiske og dækkende undersøgelser af undervisningsdifferentiering i forhold til de stærke eller talentfulde elever. Der mangler således stadig didaktiske principper, som kunne føre til konkrete metoder og strategier for undervisning af denne gruppe. Der er dog grund til særligt at bemærke det arbejde, der i det seneste tiår er gjort i forhold til særligt begavede elever, ofte

institutionaliseret i få særlige skoler som Mentiqa-skolerne i Ålborg og Odense eller Athene-skolen i Søborg.

### Læremidler

NIRAS' undersøgelse viser, at 52 procent af lærerne udarbejder egne undervisningsmaterialer til brug i undervisning af de dygtigste elever. I rapporten anbefales det derfor, at lærerne skal støttes i forhold til undervisningsdifferentiering, og at dette netop skal ske gennem udvikling af læremidler (NIRAS, 2010: 61). Disse materialer, såvel lærervejledninger som elevbøger, skal inspirere til en undervisning, der er differentieret og således tilgodeser de særligt talentfulde elever.

I dag udvikles læremidler til grundskolen overvejende af forlagene. Underviserne på professionshøjskolernes læreruddannelser har dog en afgørende rolle i krydsfeltet mellem forskning og praksis i deres undervisning af de kommende lærere. Det er derfor naturligt, at de får en langt mere aktiv rolle i udviklingen af læremidler, så der i højere grad sikres en synergieffekt i form af en kobling af forskning og udvikling, grund- og efteruddannelse samt praksis.

Hos professionshøjskolerne er der tale om to centrale aktører, der kan spille en væsentlig rolle i forbindelse med udviklingen og brugen af læremidler, der kan understøtte talentarbejdet: Center for Undervisningsmidler (CFU) og læremiddel.dk. CFU'erne i kraft af deres landsdækkende virksomhed med udlån, distribution og formidling af læremidler i sammenhæng med information og rådgivning. Læremiddel.dk i kraft af deres bidrag til at udvikle og vurdere læremidler og kvalificere anvendelse heraf.

## CENTRE FOR UNDERVISNINGSMIDLER

Centrene for Undervisningsmidler (CFU), ligger spredt ud over landet. Centrene består af 16 fysiske afdelinger under samme lov med samme navn og fælles kerneydelser i form af udlån og formidling af læremidler, information, rådgivning og kurser i faglige, didaktiske og pædagogiske emner til grundskole og ungdomsuddannelser.

I landets fem regioner er Centrene for Undervisningsmidler forankret i en række professionshøjskoler. De fungerer som ressource- og udviklingscentre for skoler og uddannelsesinstitutioner i regionen.

### LÆREMIDDEL.DK

Læremiddel.dk er et nationalt videnscenter, der har til formål at udvikle og formidle viden om læremidlers betydning for læring og undervisning.

Læremiddel.dk, der er medfinansieret af Undervisningsministeriet, er resultatet af et partnerskab mellem tre professionshøjskoler: University College Lillebælt, University College Sjælland og University College Syddanmark.

Sekretariatet har til huse i Odense, men videnscentret udvikler faglige kompetencemiljøer på tværs af de tre professionshøjskoler.

Læremiddel.dk igangsætter projekter inden for tre forskellige spor med henblik på at udvikle en systematisk viden om læremidler:

- **Produktion:** Projekter, der bidrager til at udvikle læremiddelskoncepter og evalueringsværktøjer med henblik på at kvalificere produktion af læremidler
- **Vurdering:** Projekter, der bidrager til at udvikle metodisk analyse og vurdering af læremidler inden for uddannelses- og formidlingssektoren
- **Anvendelse:** Projekter, der bidrager til at kortlægge, analysere og kvalificere anvendelsen af læremidler i folkeskolen.

Arbejdsgruppen mener derfor, at arbejdet med at udvikle og kvalitetssikre læremidler til talentarbejde i langt højere grad bør forankres i et forpligtende samarbejde mellem professionshøjskolerne, universiteterne og folkeskolen.

Ovenstående analyse har peget på, at læreradfærd, herunder undervisningsdifferentiering og metoder, er afgørende for at sikre en målrettet undervisning af de dygtigste elever. Et løft af lærernes adfærd afhænger dog både af, at niveauet i grunduddannelse højnes, samt at der sker en efter- og videreuddannelse af lærere med fokus på talentudvikling.

#### *Styrkelse af fagdidaktikken og herved talentdidaktikken i læreruddannelsen*

Uddannelsen af folkeskolelærere udgør et særligt fokusområde i forhold til mulighederne for fremadrettet at sikre en talentindsats i uddannelsessystemet. Ifølge NIRAS-rapporten er det af stor betydning, at lærerne er uddannet til at spotte og støtte talenter. Endvidere forudsætter det at være en god talentunderviser og inspirator stor motivation og høj faglighed.

Talentudvikling er et fagprofessionelt spørgsmål, der handler om at stræbe efter et højere fagligt niveau, hvilket understøttes af en styrket fagdidaktik. De fagdidaktiske kompetencer hos lærerne og dermed også spørgsmålet om, hvorvidt lærerne rustes til dette arbejde på læreruddannelsen, er således særligt centralt.

Arbejdsgruppen vurderer, at en af de væsentlige langsigtede barrierer for opkvalificering af de lærerstuderendes kompetencer til talentudvikling skal findes i, at læreruddannelsens centrale kundskabs- og færdighedsområder har et større fokus på elever med *læringsvanskeligheder* end elever med særlige *læringspotentialer*. De lærerstuderende skal opnå kompetencer til at planlægge, gennemføre og evaluere undervisning, der tilgodeser begge grupper.

Med reformen af læreruddannelsen i 2006 var hensigten at styrke samspillet mellem linjefagene og de pædagogiske fag i uddannelsen, herunder faget didaktik, således at linjefagsdidaktikken blev styrket. Derfor er der indført det såkaldte 0,2-samarbejde, hvor dele af didaktikken indarbejdes i de studerendes obligatoriske linjefag med henblik på at styrke de studerendes fagdidaktiske kompetencer.

Følgegruppen for læreruddannelsen, som blev nedsat i forbindelse med reformen af læreruddannelsen i 2006, har igangsat et større evalueringsprogram af uddannelsen. Dele af denne evaluering af læreruddannelsen afleveres i 2011. Det må forventes, at der i forlængelse af følgegruppens afrapportering vil ske justeringer i dele af læreruddannelsen.

Arbejdsgruppen mener, at læreruddannelsen i højere grad bør have fokus på de kommende læreres kompetencer til at planlægge en undervisning, der tilgodeser særligt talentfulde elever. Talentudvikling er ikke mindst et fagprofessionelt spørgsmål, og derfor skal der på læreruddannelsen stræbes efter et højere fagligt niveau, hvor særligt de fagdidaktiske kompetencer styrkes i sammenhæng med linjefagene.

Der er derfor behov for, at læreruddannelsen styrkes med henblik på at lærerstuderende tilegner sig kompetencer inden for undervisningsdifferentiering og klasserumsledelse, der i langt højere grad end i dag gør kommende lærere i stand til at gennemføre vellykket talentudvikling inden for den almindelige undervisning. Arbejdsgruppen mener derfor, at regeringen skal tage initiativ til, at kompetencerne til at spotte og udvikle elever med særlige læringspotentialer skrives ind i læreruddannelsens bekendtgørelse for fællesfagene, praktik, almen didaktik, psykologi og pædagogik.





Endvidere mener arbejdsgruppen, med henblik på at højne fagligheden generelt, at folkeskolerne, navnlig i forbindelse med fravær af linjefagsuddannede lærere i udskolingen med fordel kan anvende lærere med en anden målrettet baggrund end læreruddannelse eller meritlæreruddannelsen for eksempel akademikere.

#### *Kvalitet i læreruddannelsen sikrer talentfokus*

Dygtige lærere er motorer for talentudvikling, og det forudsætter kvalitetsudvikling af læreruddannelsen. Et kvalitetsløft i læreruddannelsen skal bidrage til, at de kommende læreres mestring af fagene styrkes i dybden og ikke alene i formidlingen. Det er vigtigt, at der gennem en justering af læreruddannelsen fortsat arbejdes på, at lærerne bliver fagfagligt dygtigere.

I regeringens udspil til en bedre folkeskole *Faglighed og frihed* lægges der op til, at fremtidens lærere skal rekrutteres blandt de bedste studerende ved at indføre et generelt adgangskrav til læreruddannelsen.

Arbejdsgruppen tilslutter sig denne betragtning og peger på, at et skærpet adgangskrav samtidig skal suppleres med øget kvalitet i læreruddannelsen, således at de bedste studerende uddannes til at undervise fremtidens talenter. Det er ikke tilstrækkeligt at hæve adgangstærsklen, hvis ikke uddannelsens niveau og indhold følger med, og hvis karriere- og specialiseringsveje samt arbejdsvilkår ikke er egnede til at fastholde talenter i lærergruppen.

Det er derfor arbejdsgruppens vurdering, at der er behov for en større relevant praksisnær forsknings- og udviklingsindsats på læreruddannelsen for at bygge viden op inden for professionsfeltet. Denne forskning i praksisnære områder skal ske i et tæt samarbejde mellem professionshøjskolerne og universiteterne. Ph.d.-opkvalificering af undervisere på læreruddannelsen er her et afgørende skridt for, at den aktuelle og relevante forskning anvendes på læreruddannelsen. Men det er afgørende, at denne forskningsmæssige opkvalificering fastholder et stærkt fokus på folkeskolen frem for at fjerne sig fra den. En forskningsmæssig opkvalificering må ikke akademisere læreruddannelsen væk fra skolen.

Arbejdsgruppen mener, at der er behov for en skærpelse af vurderingen af de lærerstuderendes praktikperioder. I dag bliver de lærerstuderende vurderet med bestået eller ikke-bestået, når de afslutter en af deres i alt fire praktikperioder, som er fordelt over uddannelsens fire år. Det er arbejdsgruppens opfattelse, at der i forbindelse med faget praktik har været en tendens til, at denne del af uddannelsen ikke anses som lige så fagligt forpligtende som andre fag i uddannelsen. Praktikken er en vigtig del af at blive en kvalificeret lærer, der kan lede en klasse samt forberede og gennemføre undervisningsforløb, herunder ikke mindst spotte og udvikle skolens talenter. Arbejdsgruppen mener derfor, at det kraftigt bør overvejes at indlægge en prøve, hvor der gives en karakter efter 7-trins-skalalen for at signalere, at praktikken er en lige så vigtig del af læreruddannelsen som de øvrige fag.



### *Efter- og videreuddannelse af lærere*

En styrkelse af grunduddannelsen for lærere er en langsom måde at forandre skolen på. Det tager generationer. Det er derfor afgørende, at indsatsen på grunduddannelsen følges op af efter- og videreuddannelse for lærere med henblik på, at lærere får de fornødne metoder til at undervisningsdifferentiere og stimulere talenter.

For så vidt angår efter- og videreuddannelses tilbud til lærere og ledere, der har talentudvikling som sit sigte, findes der stort set ikke et eksisterende tilbud.

Professionshøjskolen UCC har gennemført et pædagogisk udviklingsprojekt i foråret 2010, hvor diplommodul *Pædagogisk udviklingsarbejde med fokus på undervisning af elever med særlige forudsætninger* (EMSF) er blevet udbudt. Formålet med modulet, som har status af et valgmodul i den Pædagogiske Diplomuddannelse, er, at deltagerne tilegner sig selvindsigt, viden og praktisk kompetencer, som gør det muligt at indgå i et pædagogisk udviklingsarbejde med fokus på EMSF. Afslutningsvis er der udgivet en projektrapport, som peger på, at både fagdidaktikken og det almindelige didaktiske område i lærer- og pædagoguddannelsen samt i efter- og videreuddannelses tilbud er styrket (Bendixen & Frøkjær, 2010).

I NIRAS-rapporten anbefales det, at videreuddannelsen til lærere ud over faglighed indeholder elementer af pædagogik og didaktik, således at lærerne på deres specifikke uddannelsesniveau kan spotte og udvikle talenter (NIRAS, 2010: 66).

Af TALIS-rapporten fra 2009 om undervisning, kompetenceudvikling og evaluering i et internationalt perspektiv fremgår det, at Danmark ligger et godt stykke under gennemsnittet, når der måles på lærernes faglige kompetenceudvikling. Danmark adskiller sig også ved, at lærerne giver udtryk for et meget lavere behov for fagdidaktisk løft i linjefag sammenlignet med andre lande. I stedet vægter danske lærere behov for kompetenceudvikling inden for området elever med særlige behov (TALIS, 2009:25).

I TALIS-rapporten analyseres grundene til, at lærere ikke deltager i faglig kompetenceudvikling. Det viser sig, at de to væsentligste årsager ifølge de adspurgte danske lærere, der har udtrykt ønske om at deltage i mere kompetenceudvikling, er manglende støtte fra arbejdsgiveren og manglende udbud af passende tilbud.

På DPU udbydes en lang række efter- og videreuddannelses tilbud blandt andet for lærere. I den nedenstående tabel, som angiver antallet af færdiguddannede på kandidat og masteruddannelserne, ses det samme mønster. Der er tilsyneladende en meget begrænset interesse for de didaktiske uddannelser på DPU. På diplomområdet gør det samme billede sig gældende. Eksempelvis er der i 2010 99,4 årsstuderende i diplomuddannelsen i psykologi, hvorimod diplomuddannelserne i matematik og naturfagsdidaktik har henholdsvis 7,6 og 5,4 årsstuderende, jævnfør oversigten over aktiviteten på de pædagogiske diplomuddannelser i bilag 1.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

**TABEL 5.1.**

Beståede specialer eller masterprojekter på kandidatuddannelserne, udvalgte masteruddannelser og uddannelsen til underviser i dansk som andetsprog for voksne i perioden fra 1. oktober 2005 til 30. september 2010 på DPU.

	05/06	06/07	07/08	08/09	09/10*
Generel pædagogik	30	31	44	70	56
Didaktik, materiel kultur	0	0	0	5	9
Didaktik, dansk	10	8	14	11	10
Didaktik, musik	0	0	0	6	8
Lifelong Learning	0	0	1	12	19
Didaktik, matematik	4	1	1	0	2
It-didaktisk design	0	0	0	0	0
Pædagogisk psykologi	34	88	96	134	164
Pædagogisk sociologi	29	61	62	68	102
Pædagogisk antropologi	16	13	23	49	64
Pædagogisk filosofi	8	9	16	13	17
Læse- og skriveidaktik	0	0	0	10	0
Drama- og teaterpædagogik	0	14	1	4	5
Underviser i dansk som andetsprog**	29	14	8	13	5

\* Opgjort indtil 30. september 2010

\*\* Opgjort som modulprojekter

Kilde: UNI-C

I Danmark hersker der historisk kun en beskedent efterspørgsel efter fagdidaktisk opkvalificering. Lærerne er mere optaget af eksempelvis de specialpædagogiske kompetencer. Dette afspejles i læreruddannelsen, hvor specialpædagogik p.t. er det mest populære valg af de mindre linjefag. Dette er der ikke noget i vejen med som sådan ikke mindst inklusionsbehovet i skolen taget i betragtning.

Fagdidaktikken har det derimod ikke godt. Inden for de naturfagsdidaktiske områder må situationen ret beset betegnes som kritisk og faretruende både med hensyn til efterspørgsel og udbud af opkvalificering og med hensyn til styrken og retningen i de forskningsmæssige miljøer (Undervisningsministeriet, 2008).

Arbejdsgruppen mener derfor, at der bør udvikles et permanent diplommodul og/eller andre kompetencegivende efteruddannelses tilbud, der styrker lærernes didaktiske kompetencer i relation til talenter. Det er endvidere vigtigt, at de kommunale og lokale ledelser i samarbejde med medarbejdere og Danmarks Lærerforening sikrer, at disse tilbud efterspørges og benyttes.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at forskningen er et væsentligt led i den værdikæde, der i sidste ende sikrer bedre resultater i undervisningspraksis. Med henblik på at udvikle fagdidaktikken i Danmark er det vigtigt, at dette sker i tæt samarbejde med stærke faglige miljøer på universiteterne og professionshøjskolerne. En stærk fagdidaktik i skolepraksis forudsætter et stærkt fagligt forsknings- og udviklingsmiljø. I dag er disse kredsløb mellem forskning, uddannelse og skolepraksis i mange tilfælde spinkle.

Arbejdsgruppen er af den opfattelse, at der er brug for en styrket kompetencemæssig platform for den samlede talentindsats i det danske uddannelsessystem. Det foreslås derfor, at der etableres et talentcenter, der kan være samlende for den fremtidige indsats. Centret skal ikke primært fungere som operatør, men understøtte talentindsatsen, herunder opsamle og skabe viden, udvikle undervisningsmetoder og koncepter for blandt andet efter- og videreuddannelse mv.

## LOVE OG REGLER

I det følgende fokuseres på de rammer for undervisningen, som læreren skal agere inden for: love og regler. På folkeskoleområdet vil det særligt sige klassen som organisatorisk enhed, hvor den overvejende del af undervisningstiden skal finde sted, regler om undervisningsdifferentiering, holddannelse, fagrække, Fælles Mål mv.

Kravet til undervisningsdifferentiering er primært behandlet under punktet underviseradfærd side 44.

Der er ikke i NIRAS' undersøgelse fremkommet egentlige pointer, der har med lovgivningen eller lovgivningsmæssige begrænsninger for talentindsatsen at gøre, selv om der er spurgt til det. NIRAS vurderer, at det kan være et udtryk for, at respondenterne i undersøgelsen har forholdt sig til den indsats, de har gennemført, og som er tilrettelagt inden for rammerne af den eksisterende lovgivning (NIRAS, 2010: 57).

Når der i den kvalitative del af NIRAS-rapporten er spurgt om, hvad respondenterne gerne ville sætte i gang af talentindsatser, hvis der ikke var grænser, er det meget få personer, der ønsker at ændre på nogle af de lovgivningsmæssige præmisser. Respondenter ønsker i langt højere grad at have og kunne dedikere flere ressourcer til talentindsatsen. Dette kan naturligvis ikke nødvendigvis tages som udtryk for en gennemgående tilslutning til rammerne, snarere at de ikke er blevet opfattet som hæmmende.

Som tidligere nævnt, viser NIRAS-rapporten, at den talentindsats, som de fleste talenter møder, kan begribes inden for rammen af skolens pligt til undervisningsdifferentiering. Dette betyder i videre omfang, at de strukturer, som skolen er baseret på, udgør en ramme for, hvordan talentudviklingen i undervisningen kan finde sted. Men NIRAS stiller også spørgsmål til, om rammerne udnyttes godt nok – og om rammer i sig selv stimulerer til eller befordrer talentudvikling.

Arbejdsgruppen mener, at rammerne fremadrettet i højere grad aktivt bør understøtte og fremme talentudvikling og er enig med konklusionerne fra NIRAS' undersøgelse i, at der er behov for at se nærmere på de rammer, der i dag er for talentarbejdet. Er folkeskolens krav til undervisningsdifferentiering – herunder at alle elever kan få tilstrækkelige udfordringer, der bevarer motivationen for læring – understøttet godt nok af for eksempel de regler, der i dag er gældende for holddannelse, og understøtter fagrækken, målene, eventuelle læreplaner og undervisningsmaterialer i tilstrækkelig grad talentarbejdet.

## REGLERNE OM HOLDDANNELSE:

- § 25. Skolen deles i klasser efter antallet af elever, jævnfør § 17, stk. 1. På små skoler kan en klasse omfatte flere klassetrin op til 7. klassetrin.
- Stk. 4. I børnehaveklassen og på 1.-7. klassetrin kan undervisningen organiseres i hold inden for den enkelte klasse og på tværs af klasser og klassetrin. Holddannelsen kan ske af praktiske og pædagogiske grunde. Den løbende evaluering af elevernes udbytte af undervisningen, jævnfør § 13, stk. 2, kan inddrages som en del af grundlaget for den pædagogisk begrundede holddannelse. Hvis den løbende evaluering indgår som en del af grundlaget, kan holddannelsen inden for det enkelte fag tidligst ske efter skoleårets begyndelse og kun omfatte dele af det enkelte fags stofområder samt kun ske for kortere kurser.
- Stk. 5. På 8.-10. klassetrin kan undervisningen organiseres i hold inden for den enkelte klasse og på tværs af klasser og klassetrin. Holddannelsen kan ske af praktiske og pædagogiske grunde eller på grundlag af en løbende evaluering af elevernes forskellige behov, jævnfør § 13, stk. 2, og § 18, stk. 4. Holddannelse på grundlag af en løbende evaluering kan ikke fastlægges på forhånd for et helt skoleår ad gangen.
- Stk. 6. Eleverne skal på alle klassetrin undervises i deres klasse i den overvejende del af undervisningstiden, jævnfør stk. 1.

Kilde: Folkeskoleloven

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

### *Faglinjer i udskolingen og holddannelse*

Skolens Rejsehold og regeringens udspil *Faglighed og Frihed* nævner anbefalinger på området holddannelse:

Skolens Rejsehold anbefaler, at der fremover kun bør være én begrænsning i forhold til at danne hold, nemlig at elever ikke må deles op i permanente hold, så det fører til en niveaudelt skole. Ud over dette skal det stå den enkelte skole frit at danne hold på alle klassetrin og i den andel af undervisningen, som skolen finder hensigtsmæssigt. Målet med holddannelsen skal altid være, at eleverne opnår det størst mulige læringsudbytte. Holddannelse bør derfor variere fra undervisningsforløb til undervisningsforløb (Skolens Rejsehold, 2010).

I regeringens udspil *Faglighed og frihed* fra december 2010 foreslås, at reglerne for holddannelse på 8.-10. klassetrin kommer til at gælde også på de lavere klassetrin, og at grænsen for, at der kun må holddannes i mindre end 50 procent af undervisningstiden pr. år, ophæves. I stedet skal der blot kræves, at holddannelse skal være pædagogisk begrundet og tage hensyn til den samlede børnegruppe. Et af formålene med ændringen er, at eleverne bedre vil kunne opdeles efter fagligt niveau i et eller flere fag. Skolen får derved bedre mulighed for at undervise de af klassens elever, der har behov for ekstra udfordringer i for eksempel matematik.

Arbejdsgruppen tilslutter sig den stærke vægt på fællesskabet i den danske folkeskole ikke mindst i lyset af de resultater, enhedsskolen skaber, for eksempel i Finland, og som i vidt omfang er forskningsmæssigt bekræftet. Arbejdsgruppen er ikke overbevist om, at talentarbejdet i sig selv vil blive styrket ved en markant lempelse af holddannelsesreglerne i folkeskolen ikke mindst, hvis omkostningerne på andre områder inddrages i vurderingen.

Arbejdsgruppen tilslutter sig en forsigtig lempelse af holddannelsesreglerne, således at begrænsningen for holddannelse på baggrund af den løbende evaluering ensrettes med de regler, der i dag gælder for holddannelse i 8.-10. klasse.

Arbejdsgruppen finder desuden, at det er formålstjenligt, at der igangsættes en række systematiske forsøg, som kan bidrage til at modernisere fællesskabstænkningen i lyset af behovet for en stærkere differentiering.

I en undersøgelse foretaget af AKF i 2010 om, hvad der kendetegner højtpræsterende skoler, peges på, at skoler, der præsterer højt i forhold til, hvad man kan forvente ud fra deres socioøkonomiske karakteristika, tager særligt hensyn til elevsammensætningen på skolen (, 2010). De er kendetegnet ved at have en differentieret og fleksibel strategi for tilrettelæggelsen af undervisningen, for eksempel ved at bygge på elevernes interesser eller læringsstile med det formål at målrette undervisningen i forhold til forskellige elevgruppers behov (Skolens Rejsehold, 2010).

Skolens Rejsehold anbefaler, at der indføres en ny model for udskolingen med linjer, som eleverne vælger efter interesse. I linjerne er obligatoriske fag og linjespecifikke fag. Ændringen af udskolingen har til formål at motivere alle unge og gøre dem klar til ungdomsuddannelse. Regeringen foreslår i forlængelse heraf, at kommunerne får mulighed for at oprette særlige emnebase-rede udskolingslinjer i 7.-9. klasse som alternativ og supplement til den eksisterende valgfagsordning.

Om metoder og materialer viser den samlede kortlægning af den hidtidige talentindsats fra NIRAS, at der ligger mange gode erfaringer med at differentiere tilbuddene i skolens featureuger eller projektopgaveforløb, så talenterne har mulighed for at mødes og udvikle sig (NIRAS, 2010: 29). Den konkrete organisering foregår enten på tværs af årgangen eller ved at sammensætte talenter på enten indskolings- mellemskole- eller udskolingsniveau. Undervisningsmetoderne, som både lærere og elever har fundet virkningsfulde, er præget af innovative arbejdsmetoder, hvor eleven får formuleret et givet problem, og selv finder frem til løsningen.

### FORSØG MED INTERNATIONAL LINJE I STRUER KOMMUNE

Struer Kommune har igangsat et forsøg med en såkaldt international linje, hvor Undervisningsministeriet har givet tilladelse til, at der i overbygningen kan undervises på engelsk i et vist omfang i visse fag. En evaluering foretaget af VIA University College for Struer Kommune viser blandt andet, at forældre, elever og lærere samstemmende giver udtryk for, at eleverne får et stort udbytte af undervisningen på linjen. Det drejer sig om udviklingen af forskellige faglige kompetencer og om trivsel, lysten til at lære og motivation til fortsat uddannelse. Der er ingen faglige optagelseskrav, men det er vigtigt og nødvendigt, at de elever, der melder sig, har lyst til at lære mere engelsk, og at de er indstillet på, at det kræver en indsats af dem selv (Day, 2010).

Som bekræftet i diverse undersøgelser, herunder af Skolens Rejsehold, er det en væsentlig faktor at skabe rammer i undervisningen, der konstant kan motivere og udfordre eleverne. Det gælder såvel de svage som talentgruppen. En undersøgelse, som Universe Research Lab har gennemført i samarbejde med Vejle Kommune, viser, at eleverne på mellemtrinnet og udskolingen scorer lavt på områder inden for engagement.

Arbejdsgruppen finder, at dette blandt andet giver grundlag for at anbefale en nytænkning af rammerne for udskolingen. Dette skal sammenstilles med de resultater, som talentforskningen, jævnfør afsnit 4.2., viser om blandt andet vigtigheden af, at talentudviklingen tager udgangspunkt i en ændret faglig og didaktisk tilgang til undervisningen af de dygtigste elever i form

af intelligent undervisningsdifferentiering og brug af berigede læreplaner, hvor i særlig grad holddannelse kan indgå.

Arbejdsgruppen deler således opfattelsen af, at der også vil kunne ske en understøttelse af talenterne ved at ændre udskolingen, så der gives mulighed for at vælge linjer efter interesse og forventningsafstemning. Derved vil elever med særligt talent inden for eksempel sprogfag, erhverv, teknik, musik, kunst m.m., 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 et differentieret undervisningstilbud.

Lærernes didaktiske arbejde med talenterne vil blive understøttet yderligere ved en sådan ordning, hvor eleverne af interesse tilslutter sig et mere profileret udskolingsforløb. Dette er en naturlig forlængelse af forslaget under lærernes uddannelse, om at optimere de lærerstuderendes kompetencer til talentarbejdet i almindelighed og fagdidaktikken i særdeleshed, således at de kan skabe en inkluderende undervisning, der tilgodeser såvel elever med læringsvanskeligheder som elever med særlige læringspotentialer.

### UNGDOMSSKOLEN

Alle landets kommuner har et ungdomsskoletilbud. Den primære målgruppe er de 14-17 årige. Ungdomsskolen anvendes af 40 procent af de 14-17 årige.

#### STYRING OG RAMMER

Ungdomsskolen er en kommunal institution, hvor den enkelte kommune selv bestemmer indholdet inden for ungdomsskolelovens overordnede rammer.

#### FAG OG INDHOLD

Ungdomsskolen kan imødekomme en bred vifte af ønsker og behov, fordi den har friere lovgivningsmæssige rammer om sine aktiviteter end folkeskolen. Der er ofte tilknyttet ungdomsklubtilbud til ungdomsskolens aktiviteter.

Der er derfor stor variation mellem blandt andet fagtilbud og klub- og fritidstilbud fra kommune til kommune. I ungdomsskolen er der blandt andet tilbud om:

- Almen undervisning i en lang række fagområder bestemt af de unges ønsker og behov. Det kan være både værkstedsbaserede fag som madlavning, træ og metal, udendørsaktiviteter – både sportslige, faglige og udflugter, it-emner og fag etc.
- Heltidsundervisning er et alternativ til undervisning i folkeskolens ældste klasser – typisk 8. og 9. klasse. Tilbuddet er oftest målrettet elever, der på grund af personlige forhold, familiemæssig og social baggrund, har behov for mere social støtte og andre rammer, end folkeskolen kan tilbyde. Undervisningen skal stå mål med, hvad der kræves i folkeskolen.

#### SKOLELEDELSE OG LÆRERE

Ungdomsskolen ledes af en inspektør. Lærerne i ungdomsskolen har en bredere faglig profil end folkeskolens lærere. En tredjedel er uddannede håndværkere, mange er uddannede pædagoger, og mange har suppleret deres folkeskolebaggrund med andre erhvervs erfaringer.

#### TALENTARBEJDE I FOLKESKOLEN

Der er ikke noget krav i ungdomsskoleloven om, at der skal udarbejdes særlige tilbud til talentfulde elever, men der har de senere år været flere kommunale forsøgs- og udviklingsprojekter målrettet elever med særlige talenter, hvor ungdomsskolen har spillet en rolle.

Eksempelvis har Gentofte Ungdomsskole gennemført et Master Class projekt med undervisning på meget højt niveau med det formål at give relevante og interessante udfordringer til børn og unge mellem 13 og 18 år med særlige forudsætninger, talenter og interesser.

En Master Class har et omfang på cirka 32 lektioner, og der er gennemført 10-12 Master Classes på et skoleår. Det tilstræbes, at indholdet dækker bredt, så både naturvidenskabelige og humanistiske områder er repræsenteret.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

Arbejdsgruppen finder på denne baggrund, at folkeskoleloven bør ændres, således at der bliver fuld linjeorganisering i 7.-9. klasse inden for rammer af enhedsskolen. Kommunalbestyrelsen bør 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. Der vil ikke være adgangskrav til linjerne, men alle elever vælger efter interesse og motivation.

Hver linje organiseres i en eller flere klasser – afhængig af elevtal. Til klassen er tilknyttet en række obligatoriske fag, som er fælles for alle linjer, men kan tones inden for den valgte linjes fokus. Der er desuden tilknyttet en række linjefag. Linjefagene kan også være fag fra den obligatoriske fagrække, således at der for eksempel undervises såvel i obligatorisk matematik som linjefagsmatematik i en naturfaglig linje.

Undervisningen organiseres med den nødvendige undervisningsdifferentiering både i kernefagene og i linjefagene. Klassen – som altså bliver nydannet fra 7.kl. – udgør fortsat den organisatoriske enhed, hvori den overvejende del af den samlede undervisningstid skal finde sted. Det vil sige mere end 50 procent af den samlede årlige undervisningstid. Der kan anvendes holddannelse i sædvanligt omfang, herunder også på tværs af årgange.

Arbejdsgruppen tilslutter sig, at holddannelsen bør ske på baggrund af en løbende evaluering over året. Det skal derfor være muligt at ændre holddannelserne løbende. Det er dog arbejdsgruppens vurdering, at det ikke er hensigtsmæssigt ud fra et pædagogisk og planlægningsmæssigt hensyn, at holddannelsen først kan laves efter skoleårets start. Det bør derfor overvejes, om reglen i udskoling om, at der ikke må ske holddannelse på forhånd for et helt skoleår ad gangen på grundlag af den løbende evaluering bør ophæves, så det overlades til pædagogisk vurdering af lærerteam mv. på den enkelte skole.

Overgangen fra skole til ungdomsuddannelse handler blandt andet om sociale netværk. Gennem differentieret udskoling og talentaktiviteter, hvor for eksempel gymnasielærere og erhvervsskolelærere underviser på udskolingslinjer, lærer eleverne at etablere netværk uden for stamklassen og det nære, ligesom den fremmede verden på gymnasiet eller erhvervsskolen bliver mere oplagt. Hermed fremmes selvstændigheden i elevernes valg af ungdomsuddannelse.

Arbejdsgruppen vurderer, at ungdomsskolen har friere rammer og flere muligheder end folkeskolen for at arbejde med tilbud i form af træning og stimulering af talenter. Ungdomsskolens brede rammer giver kommunerne mulighed for at gøre brug af ungdomsskolens mange tilbud i forbindelse med tilrettelæggelse af undervisningen i forhold til talentfulde unge og peger på, at de giver mulighed for at udfolde tilbud til såvel de faglig-teoretisk interesserede talenter som de praktisk-musiske talenter. Det kan for eksempel ske via specialisering i enkeltområderne fra folkeskolens fag og inden for det praktisk-musiske område.

### *Færre og enklere mål – og mål for talentindsatsen*

Arbejdsgruppen finder endvidere, at der er grund til at se på, om skolens fagrække og mål for de enkelte fag, læseplaner og undervisningsmaterialer understøtter talentarbejdet i tilstrækkeligt omfang.

Skolens Rejsehold har anført, at de nuværende mål for undervisningen i folkeskolen er for brede og for vage til at kunne bruges som nødvendig målestok. Der skal skabes mål, som alle skolens interessenter kan forstå, og ikke mindst lærerne pejle efter (Skolens Rejsehold, 2010: 57).

Regeringen har i sit udspil blandt andet foreslået, at der sker et kundskabsløft, og 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 (Regeringen, 2010a).

NIRAS-undersøgelsen peger blandt andet på, at lærerne i folkeskolen arbejder med undervisningsdifferentiering, men måske kunne støttes bedre i dette, også med fokus på talenterne, så de i højere grad havde undervisningsmaterialer, metoder eller tilgange til rådighed, og ikke selv skulle udvikle eller udtænke det (NIRAS, 2010: 61).

Også uden for undervisningen ligger der en række muligheder for at sikre en god, motiverende undervisning for talenterne. Undersøgelsen viser, at det kan være om end yderst vanskeligt at integrere talentindsatser, der løber ud over skoletiden i den normale undervisning. Det er derfor væsentligt, at den faglige fordybelse, som eleverne får mulighed for ved talentcamps og -konkurrencer uden for den almindelige undervisning, bliver tænkt ind i skolens daglige arbejde med talenter. Ikke mindst i lyset af, at mange talenter også har andre interesser og behov end de områder, hvor de har særlige forudsætninger (NIRAS, 2010: 61).



## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

### 5.2.3. ARBEJDSGRUPPENS ANBEFALINGER

På baggrund af analysen har arbejdsgruppen følgende anbefalinger til en styrket talentudvikling i folkeskolen.

#### ANBEFALING 1: STYRKELSE AF SKOLELEDELSENS KOMPETENCE

Arbejdsgruppen finder, at der er behov for en generel styrkelse af skoleledelsen med henblik på styrkelse af talentarbejdet. Dette vil blandt andet kunne ske ved at målrette efter- og videreuddannelsen, sådan at skoleledelsens kompetence til professionel ledelse styrkes.

**DET ANBEFALES**, at professionshøjskoler og universiteter i samarbejde med kommuner og uddannelsesinstitutioner udvikler praksisnære moduler inden for de eksisterende diplom- og masteruddannelser, som kan bidrage til udviklingen af en professionel skoleledelse.

Arbejdsgruppen mener, at synlighed og tydelighed om talentarbejdet på den enkelte skole er afgørende. Lærerne skal mødes af en ledelse, der er i stand til at skabe trygge rammer og opstille klare og udfordrende mål for det pædagogiske arbejde.

**DET ANBEFALES**, at der stilles krav om, at kommunerne i dialog med skoleledelsen sikrer, at der udarbejdes en talentstrategi på alle skoler med klare mål. Talentstrategien kan med fordel tage udgangspunkt i erfaringer fra ind- og udland, som for eksempel Joan Freemans model, jævnfør afsnit 4.2.

**DET ANBEFALES**, at kommunerne får ansvar for, at der inden 2016 som hovedregel er en uddannet talentvejleder på hver skole.

#### ANBEFALING 2: STYRKET BRUG AF UNDERVISNINGSDIFFERENTIERING

Arbejdsgruppen mener, at der skal ske en styrkelse af lærernes kompetence til navnlig at differentiere opad med særlig henblik på talentfulde elever.

**DET ANBEFALES**, at undervisningsdifferentiering, herunder berigede læreplaner som didaktisk metode, overføres til arbejdet med talentudvikling i den almindelige undervisning.

For at understøtte brugen af undervisningsdifferentiering, er der behov for, at arbejdet med at udvikle læremidler til talentarbejdet styrkes.

**DET ANBEFALES**, at der fremover udvikles læremidler, der kan understøtte stærke didaktiske design til arbejdet med talent i folkeskolen. Dette forankres i langt højere grad i læreruddannelserne i et forpligtende samarbejde mellem professionshøjskolerne, universiteterne og folkeskolen. Det anbefales herunder, at Læremiddel.dk tildeles en koordineret rolle. Udviklingen af læremidler kan passende ske i relation til ikke mindst forlagsbranchens nuværende rolle.

#### ANBEFALING 3: STYRKELSE AF FAGDIDAKTIKEN I LÆRERUDDANNELSEN MED HENBLIK PÅ AT STYRKE TALENTDIDAKTIKEN

Talentudvikling er ikke mindst et fagprofessionelt spørgsmål. Derfor skal der stræbes efter et højere fagligt niveau, der blandt andet forudsætter stærke fagdidaktiske kompetencer hos lærerne, således at lærerne har kompetencer til at tilrettelægge en undervisning, der tilgodeser særligt talentfulde elever.

**DET ANBEFALES**, at læreruddannelsen styrkes med henblik på, at lærerstuderende tilegner sig kompetencer inden for undervisningsdifferentiering og klasserumsledelse, der i langt højere grad end i dag gør kommende lærere i stand til at gennemføre vellykket talentudvikling inden for normalundervisningen.

**DET ANBEFALES**, at regeringen tager initiativ til, at kompetencerne til at spotte og udvikle elever med særlige læringspotentialer skrives ind i læreruddannelsens bekendtgørelse for fællesfagene praktik, almen didaktik, psykologi og pædagogik.

**DET ANBEFALES**, at folkeskolerne, navnlig i forbindelse med fravær af linjefagsuddannede lærere i udskolingen anvender lærere med en anden målrettet baggrund end læreruddannelse eller meritlæreruddannelsen for eksempel akademikere.

#### ANBEFALING 4: KVALITET I LÆRERUDDANNELSEN SIKRER TALENTFOKUS

Kvaliteten i læreruddannelsen er en central betingelse for, at talentarbejdet i skolen kan udfolde sig. Et kvalitetsløft i læreruddannelsen skal bidrage til, at de kommende læreres mestring af fagene styrkes i dybden og ikke alene i formidlingen.

**DET ANBEFALES**, at regeringen højner kvaliteten i læreruddannelsen gennem forskningsmæssig opkvalificering, tiltag som skærpede adgangskrav, og at karaktergivning for de studerendes praktikperioder kraftigt overvejes.

**DET ANBEFALES**, at de skridt, som er taget med beslutningen om igangsættelse af ph.d.-forløb til opkvalificering af læreruddannelsens undervisere, kraftigt styrkes.

En skærpelse af vurderingen af de lærerstuderendes praktikperioder signalerer, at faget praktik er en lige så væsentlig faglig del af uddannelsen som de øvrige fag.

**DET ANBEFALES**, at det kraftigt overvejes at indføre prøver i forlængelse af læreruddannelsens praktikperioder, som bedømmes med en karakter efter 7-trins-skalaen.

### **ANBEFALING 5: STYRKELSE AF LÆRERNES EFTER- OG VIDEREUDDANNELSE**

Arbejdsgruppen mener, at der skal ske en styrkelse af lærernes kompetence til navnlig at differentiere opad med særligt henblik på talentfulde elever.

**DET ANBEFALES**, at der udvikles et permanent diplommodul og/eller andre kompetencegivende efteruddannelses tilbud, der styrker lærernes didaktiske kompetencer i relation til talenter, herunder giver dem de faglige kompetencer til at undervisningsdifferentiere i forhold til talenter. Der skal i forlængelse heraf udvikles en talentvejlederuddannelse.

Samtidig skal ledelsen, både på kommunalt og lokalt niveau, gennem dialog med medarbejdere og Danmarks Lærerforening være med til at skabe en stærk efterspørgsel efter disse tilbud. Kommunernes efterspørgsel er af strategisk relevans, hvis nye udbud skal skabes og udvikles.

**DET ANBEFALES**, at KL og Professionshøjskolernes rektorkollegium tager initiativ til at udarbejde sådanne udbud og stimulere efterspørgslen.

Arbejdsgruppen er af den opfattelse, at der er brug for en styrket kompetencemæssig platform for den samlede talentindsats i det danske uddannelsessystem.

**DET ANBEFALES**, at der i samarbejde mellem professionshøjskoler og universiteter etableres et talentcenter, der kan mønstre et praksisnært forsknings- og udviklingsmiljø, som er ansvarlig for en fortløbende udvikling af talentdidaktikken i almindelighed, og som kan knytte bånd til udvikling af nye fagdidaktikker i relevante miljøer. Videncenteret skal herudover stå for opsamling af viden og forskning på feltet, nationalt og internationalt samt forslag til metoder, koncepter for efter- og videreuddannelses tilbud etc.

### **ANBEFALING 6: FAGLINJER I FORBINDELSE MED UDSKOLING OG HOLDDANNELSE**

Arbejdsgruppen er ikke overbevist om, at talentarbejdet i sig selv vil blive styrket ved en markant ændring af holddannelsesreglerne i folkeskolen, ikke mindst når de mulige omkostninger på andre områder inddrages i vurderingen.

**DET ANBEFALES**, at der sker en passende lempelse af begrænsningen for holddannelse på baggrund af den løbende evaluering, således at holddannelsesreglerne for børnehaveklassen til 7. klasses trin ændres, så de svarer til de regler, der i dag gælder for 8.-10. klasse.

**DET ANBEFALES**, at regeringen i samarbejde med KL (Kommunernes Landsforening) tager initiativ til, at der igangsættes en række systematiske forsøg på skoler med udgangspunkt i langt mere fleksibel holddannelse, og at disse forsøg følges op af videnskabelig effektforskning.

**DET ANBEFALES**, at regeringen tager initiativ til, at folkeskoleloven ændres, således at 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 studiekompetencegivende ungdomsuddannelser.

**DET ANBEFALES**, at der i udskolingen kan ske holddannelse på forhånd for et helt skoleår ad gangen også på grundlag af den løbende evaluering. Det anbefales, at denne beslutning overlades til pædagogisk vurdering af lærerteam mv. på den enkelte skole. Der skal fortsat ske en løbende vurdering af holddannelsen over året.

### **ANBEFALING 7: OPSTILLING AF FÆRRE OG ENKLERE MÅL SAMT MÅL FOR TALENTINDSATS**

Arbejdsgruppen mener, at der er behov for at sanere og forenkle fagenes mål, så det gøres lettere for læreren at fokusere på målene og på den enkelte elevs behov og således, at målene flugter med intelligent og potentialeorienteret undervisningsdifferentiering.

**DET ANBEFALES**, 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 opfølgning, test mv. på de opstillede mål og på den enkelte elevs behov. Talentindsatsen skal indgå som en naturlig del af de opstillede mål og standarder.

Det anbefales, at der udvikles indikatorer, der gør det muligt at måle effekten af talentindsatsen



## 5.3. DE GYMNASIALE UNGDOMSUDDANNELSER

### 5.3.1. BAGGRUND OG FAKTA

#### DE GYMNASIALE UDDANNELSER

Der findes fire gymnasiale uddannelser i Danmark, nemlig stx, hhx, htx og hf. Uddannelsernes formål er at forberede unge til videregående uddannelser.

Stx, hhx og htx varer tre år og optager unge, der har fuldført ti år i grundskolen. Hf varer to år og optager personer, der har gennemført 10. klasse. Tilsammen optager de gymnasiale ungdomsuddannelser over 46.000 elever om året, svarende til 60 procent af en ungdomsårgang. Fordelingen af elever på de gymnasiale ungdomsuddannelser er 57 procent til stx, 19 procent til hhx, 14 procent til hf og 10 procent til htx.

#### STYRING OG RAMMER

De gymnasiale uddannelser reguleres overordnet af tre uddannelseslove samt love vedrørende de institutioner, der udbyder gymnasiale uddannelser. Uddannelseslovene består af en lov for stx (studentereksamen), en fælles lov for hhx og htx (henholdsvis højere handelseksamen og højere teknisk eksamen) samt en lov for hf (højere forberedelseksamen), der omfatter både den to-årige hf-uddannelse og enkeltfags-hf.

Der findes i Danmark 21 private gymnasier og studenterkurser, som alle er underlagt samme uddannelseslove som de offentlige gymnasier.

#### FAG OG INDHOLD

Stx og hf-uddannelserne indeholder en bred fagrække inden for humaniora, naturvidenskab og samfundsvidenskab. Hhx-uddannelsen fokuserer på virksomheds- og samfundsøkonomiske fagområder i kombination med fremmedsprog og andre almene fag. Htx-uddannelsen fokuserer på teknologiske og naturvidenskabelige fagområder i kombination med almene fag. Uddannelserne indeholder hver sin obligatoriske fagrække, som er fælles for alle elever i uddannelsen. I stx, hhx og htx udbyder hver skole desuden et antal forskellige studieretninger (pækker med typisk tre fag) og valgfag, som eleverne vælger imellem. I hf vælger eleverne imellem de valgfag, skolen udbyder. I alle uddannelserne indgår også flerfaglige forløb. Disse forløb skal blandt andet styrke elevernes studieparathed, evnen til at anvende viden og metoder fra flere fag samt evnen til at sammenholde fagenes viden og metoder.

### 5.3.2. VÆSENTLIGE FAKTORER FOR TALENTUDVIKLINGEN

De gymnasiale uddannelser – især stx – har langt op i nyere tid haft karakter af at være "eliteuddannelser" for de få, hvor der allerede er valgt ud blandt ansøgerne, og de knap så bogligt stærke elever er blevet afvist. Lærerne i de gymnasiale uddannelser har

en længerevarende universitetsuddannelse, og de har en klar faglig identitet. På denne baggrund har de gymnasiale uddannelser traditionelt haft nogle umiddelbare fordele i forhold til at tiltrække og udvikle talentfulde elever.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

Der er imidlertid gradvist over de seneste 30-40 år sket en udvikling, hvor de gymnasiale ungdomsuddannelser optager mange flere elever end tidligere, hvilket blandt andet kan ses i sammenhæng med regeringens målsætning om, at 95 procent af en årgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Cirka 60 procent af en ungdomsårgang starter nu på en gymnasial uddannelse, og det giver dermed de gymnasiale uddannelser en langt bredere og mere sammensat elevgruppe end tidligere.

Arbejdsgruppen har hæftet sig ved, at det på gymnasierne sjældent opfattes som et problem, når nogle elever har lyst til at præstere noget ekstra (NIRAS, 2010: 13), og at det må forventes, at rigtig mange lærere vil være glade for at kunne gøre noget ekstra for elever, der vil være endnu dygtigere i deres fag.

De facto deler de gymnasiale ungdomsuddannelser i et eller andet omfang allerede deres elever efter forudsætninger og umiddelbare potentialer. Det kan være svært at konkludere præcist og sikkert om forskellene mellem hf, hhx, htx og stx, men det er arbejdsgruppens indtryk, at delingen ofte kan synliggøres ved at se på forskelle mellem elever i de forskellige studieretninger inden for den enkelte uddannelse. Der findes i dag dog ikke statistik, som kan underbygge dette indtryk.

Arbejdsgruppen har vurderet, at de tre væsentligste faktorer for talentindsatsen på de gymnasiale områder er:

- Det didaktiske design af undervisningen
- Love og regler
- Overenskomster og arbejdstidsaftaler på skolerne.

Som det også ses i de andre dele af uddannelsessystemet, interagerer disse faktorer med flere af de øvrige faktorer som for eksempel lærerens adfærd og den pædagogiske uddannelse af læreren. Endvidere er det arbejdsgruppens vurdering, at et samarbejde mellem gymnasiale uddannelser, aftagerinstitutioner og virksomheder rummer væsentlige muligheder for at bidrage til en effektiv talentudvikling, og at der her er et stort uudnyttet potentiale.

### At spotte og udvikle talenter

Uanset den traditionelt elitære tilgang til alle elever i de gymnasiale ungdomsuddannelser og lærernes positive tilgang til dygtige elever, er det arbejdsgruppens vurdering, at det kan være svært for den enkelte skole og den enkelte lærer at afklare, hvilke elever talentindsatserne skal omfatte. De talentfulde elever henter ikke nødvendigvis topkarakterer i alle fag, og talenterne kan dermed ikke umiddelbart identificeres ud fra deres faglige præstationer. Talentfulde elever kan blandt andet have kreative og innovative evner, der ikke afspejler sig i de gængse faglige vurderinger.

### PÆDAGOGIKUMUDDANNELSEN

For at få undervisningskompetence til at undervise i de gymnasiale uddannelser, skal man have en faglig kandidatgrad eller tilsvarende samt gennemføre og bestå en pædagogisk uddannelse, pædagogikum. De fire gymnasiale ungdomsuddannelser har fra august 2009 samme tilrettelæggelse af pædagogikumsordning.

Pædagogikum er delt i en praktisk del, som foregår på ansættelsesskolen, og en teoretisk del, som udbydes af universiteterne. Det teoretiske pædagogikum består af både fagdidaktiske kurser og generelle pædagogiske kurser.

I dag klædes læreren ikke tilstrækkelig høj grad på til at spotte, udvikle og stimulere talenter.

Disse elementer af talentudviklingen indgår ikke specifikt i *lærers uddannelse*, hverken i den praktiske del eller den teoretiske del af pædagogikum. Pensum i teoretisk pædagogikum fastlægges af kursusudbyderne, som i dag er fra Syddansk Universitet, mens pensum i fagdidaktik udarbejdes af fagkonsulenterne i samarbejde med rådgivende udvalg fra universiteterne. Det er arbejdsgruppens opfattelse, at ingen af de udarbejdede pensum har klare aspekter af talentudvikling, delvis på grund af den spinkle forskningstradition om emnet i Danmark. Det er dog arbejdsgruppens vurdering, at der er gode muligheder for inddragelse af talentudvikling i pædagogikumuddannelsen, og at den manglende *forskning og udvikling* i talentindsatser ikke i sig selv er en blokerende faktor for talentudviklingen i de gymnasiale uddannelser.

## TALENTINDSATSER INDEN FOR OG UDEN FOR UNDERVISNINGSTIDEN

### TALENTARBEJDE I DE GYMNASIALE UNGDOMSUDDANNELSER

De gymnasiale bekendtgørelser indeholder fra august 2010 krav om, at de enkelte skoler udarbejder særlige tilbud til særligt talentfulde elever, herunder at skolerne afsætter en pulje af elevtid til elever med særlige talenter. Denne pulje af elevtid er ikke omfattet af elevernes uddannelsestid (se nedenfor), og talentarbejdet på de enkelte gymnasier ligger derfor ofte uden for elevernes uddannelsestid.

De direkte indsats overfor talentfulde elever kan ses på to niveauer, nemlig indsats i forbindelse med aktiviteter uden for elevens almindelige undervisningstid og indsats inden for den daglige undervisning. Det er arbejdsgruppens vurdering, at der er brug for begge niveauer. De fleste gymnasiale institutioner benytter eksisterende tilbud om at lade elever deltage i talentaktiviteter som konkurrencer og talentcamps, der finder sted på nationalt plan, især i de naturvidenskabelige faggrupper. Som et direkte udspring af bekendtgørelserne for de gymnasiale ungdomsuddannelser tilbyder mange gymnasier endvidere "talenttimer" (undervisning i specielle emner) i forlængelse af den daglige undervisning. Tilsammen er disse to områder lige nu de klareste talentindsatser på de gymnasiale uddannelser (NIRAS, 2010: 20).

Det kan være vanskeligt at organisere et større og mere ambitiøst talentarbejde uden for undervisningstiden, fordi eleverne har travlt, og erhvervsarbejde, ungdomskulturens mange tilbud og transporttider for nogle elevers vedkommende sætter relativt snævre grænser for, hvornår talentarbejdet uden for den normale skoletid kan foregå.

"Undersøgelsen viser, at det kan være om end yderst vanskeligt at integrere talentindsatser, der løber ud over skoletiden i den normale undervisning. Det er derfor væsentligt, at den faglige fordybelse, som eleverne får mulighed for ved talentcamps og konkurrencer bliver tænkt ind i elevernes dagligdag." (NIRAS, 2010: 61)

Det er vigtigt at bemærke, at en del af de meget dygtige elever også er dygtige til andre ikke bogligt relaterede aktiviteter, for eksempel idræt, musik og foreningsarbejde, og disse værdifulde aktiviteter efter skoletid hverken vil eller bør eleverne opgive. Det er samtidig klart, at disse aktiviteter i sig selv kan være rettet mod udvikling af den enkeltes talent.

På de gymnasiale uddannelser har hvert hold forløb og undervisningsbeskrivelser, der er specielle for holdet i sammenligning med andre tilsvarende holds undervisning. Der undervises ikke ensartet i en række tekstbogforløb på nationalt niveau, som det eksempelvis er tilfældet i en del andre europæiske lande. Denne undervisningsform og bekendtgørelsernes mange krav om fagsamarbejder lægger op til, at de forskellige holds forløb designes individuelt. På de gymnasiale uddannelser vil der derfor ofte være en meget individuel undervisning på holdniveau, mens undervisningen fortsat er ret ensartet for eleverne på hvert hold.

### LÆREPLANER

Læreplaner for fag og flerfaglige forløb udarbejdes af Undervisningsministeriet.

Alle fag er indplaceret i et niveausystem:

C-, B- og A-niveau i forhold til fagets omfang og dybde.

Niveausystemet er i udgangspunktet opbygget således, at fag på C-niveau har 75 timer á 60 minutter, fag på B-niveau har 200 timer og fag på A-niveau har 325 timer. I de enkelte uddannelser findes dog en række undtagelser især for B- og A-niveauerne.

Det er talentarbejdsgruppens vurdering, at de eksisterende læreplaner giver mulighed for at tilpasse den enkelte elevs curriculum til elevens talentpotentiale: I flere fag giver de eksisterende læreplaner mulighed for at arbejde med valgfrie områder, og det er ikke noget krav, at alle elever i en klasse skal arbejde med de samme stofområder og med samme fordybelsesgrad. Desuden er der, specielt på hhx og htx, fag, som er tilpasset hensynet til den enkelte elev, og hvor talenterne kan fordybe sig i projekter delvis efter eget valg. I disse fag kan der sættes fokus på udvikling af de talentfulde elever, uden at eleverne skal skilles ud fra resten af klassen, og lærernes rolle som vejledere er allerede veletableret.

Studieretningsgymnasiet og elevernes valgmonstre skaber udfordringer for flere fag og faggrupper, der fylder lidt eller vælges fra. Det gælder ikke mindst for nogle af fremmedsprogfagene, der også på de videregående uddannelser er i en kritisk situation. Problemet kan i gymnasiet minimeres, hvis talentudviklingen på de enkelte skoler foregår på faglige hovedområder (for eksempel science) frem for enkelte fag (for eksempel kemi, fysik eller matematik), men det er klart et forhold, som kan svække den brede talentindsats.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

Læremidlerne (bøger og andet undervisningsmateriale) er et væsentligt element i det samlede didaktiske design og kan være meget bestemmende for, hvad der undervises i, og hvordan der undervises. Flere lærere efterspørger eksemplariske undervisningsmaterialer, som kan vise mulighederne for at differentiere eleverne i den daglige undervisning (NIRAS, 2010: 32). Efter årsskiftet 2010/11 har Undervisningsministeriet igangsat et arbejde med systematisk at udarbejde eksemplariske undervisningsforløb målrettet elev- og undervisningsdifferentiering i de fire gymnasiale uddannelser.

### Ledelsens råderum

Skoledelserne har flere mål for skolens elever, og blandt dem er det på de allerfleste skoler et klart mål, at eleverne skal være dygtige og klare sig godt i de videregående uddannelser. Det er dog endnu langt fra alle skoler i de gymnasiale uddannelser, der har tilbud til særligt talentfulde elever. Det er arbejdsgruppens vurdering, at de manglende tilbud ikke beror på en uvilje mod talentinitiativer, men nærmere på en træghed i skoledelserne. Undersøgelsen fra NIRAS peger på, at skoledelserne gerne vil gøre noget for talenter – forudsat de har ledelsesrummet til det (NIRAS, 2010: 53).

Arbejdsgruppen vurderer derfor, at skoledelserne udgør en potentielt positiv kraft i forhold til en styrket talentindsats i de gymnasiale ungdomsuddannelser. Derimod vurderes *detaljerede uddannelsesbekendtgørelser og et for snævert ledelsesrum* som stærkt begrænsende faktorer for talentudviklingen. Der gives her nogle eksempler.

### UDDANNELSESTID

Gennem et gymnasialt uddannelsesforløb skal eleven have en centralt fastsat uddannelsestid (afhængig af den gymnasiale uddannelse), som omfatter den samlede lærerstyrede elevaktivitet. Uddannelsestiden omfatter altså den tid, hvor eleverne deltager i forskellige former for lærerstyret undervisning og øvrige aktiviteter, som organiseres af skolen til realisering af uddannelsens formål. Elevernes forberedelse til undervisningen, det skriftlige arbejde, tid der medgår til prøver og eksamen samt frivillig undervisning, er ikke omfattet af uddannelsestiden.

De gymnasiale uddannelser har generelt detaljerede læreplaner og meget præcise krav om, hvilke fag der indgår i uddannelsen. Det er ikke muligt at indskrænke et fags timetal eller helt at fjerne det for at bruge den frigjorte uddannelsestid til talentarbejde. I de eksisterende bekendtgørelser er der ikke nogen hindringer for, at skoler kan tilbyde talentarbejde inden for fag eller faggrupper på talenthold, som kun kan søges af de elever, som lærere og ledelse udvælger. Men skolerne har i dag ikke mulighed for til gengæld at tilbyde færre valghold på talentholdene, reducere timetallet i idræt eller fjerne et naturvidenskabeligt C-niveau for naturvidenskabelige talenthold osv.

### ELEV-TID

Omfanget af elevens skriftlige arbejde opgøres i elevtid. I elevtiden kan skolen pålægge eleven skriftligt arbejde eller vejledning heri. Fra august 2010 er en del af eksamenstiden ændret til elevtid, og der er herved blevet mulighed for at tilbyde værdifulde aktiviteter som lektiecaféer, frivillig idræt og altså også talentarbejde uden for uddannelsestiden.

Den enkelte elev i en gymnasial uddannelse oplever rigtig meget skriftligt arbejde afhængig af den gymnasiale uddannelse og elevens valgte studieretning og valgfag. Mængden af skriftligt arbejde er for størstedelens vedkommende fastsat af bekendtgørelserne. Eksempelvis skal hver elev i stx og htx bruge gennemsnitligt seks timers arbejde om ugen gennem hele gymnasieforløbet på skriftlige afleveringer, mens en elev i htx tilsvarende skal bruge syv timer om ugen, jævnfør bekendtgørelserne om de gymnasiale uddannelser. Det er i dag ikke muligt at reducere ovenstående krav om skriftligt arbejde eller lave en anden faglig fordeling af det skriftlige arbejde.

De eksisterende talentaktiviteter viser, at al talentundervisning hvert år slutter i løbet af foråret, fordi der skal læses til eksamen. Det er arbejdsgruppens vurdering, at en sådan situation giver de dygtige elever et dårligt indtryk af, hvad faglige ambitioner og dygtiggørelse er for noget. En eksamen i sig selv er ikke en dygtiggørelse.

Endvidere er det arbejdsgruppens vurdering, at den pulje af elevtid, som skolerne, jævnfør bekendtgørelserne om de gymnasiale uddannelser, skal afsætte til blandt andet talentarbejde, langt fra dækker behovet for talentinitiativer uden for undervisningstiden. På stx skal der afsættes en pulje på tre elevtimer pr. elev pr. år. Puljen skal anvendes på de tre formål: talentarbejde, støtte til elever med særlige behov og eksamenstræning. På et stx-gymnasium med 700 elever vil det udløse en pulje på 200 arbejdsmarkedstimer, som altså skal deles mellem de tre formål efter ledelsens eget valg. På htx udmøntes der dobbelt så meget elevtid til talentarbejde, men det dækker stadig langt fra behovet. På de enkelte skoler vil ledelsen derfor være henvist til at bruge timer af puljen til øvrig tid for at løfte talentinitiativer til et rimeligt niveau.

## LÆRERNES ARBEJDSSTID

Lærerens arbejdstid er lokalt aftalestof på de enkelte gymnasiale skoler. På hf og stx udarbejdes aftalerne mellem skoleledelserne og Gymnasieskolernes Lærerforening (GL) mens der foruden GL også deltager DJØF og Ingeniørforeningen (IDA) på hhx og htx. Aftaleretten omfatter på sidstnævnte skoler principperne for fordelingen af arbejdstid, men ikke den konkrete udmøntning af tid.

På hf og stx bevirker de lokale aftaler, at ét minuts undervisning typisk koster 2,66 minuts løn. På hhx og htx kan prisen være lidt mindre. Organisationerne stræber efter, at så mange aktiviteter som muligt opfattes som undervisning og således skal honoreres med 2,66 minutters løn for hvert minut, der er anvendt sammen med eleverne. En lærer på fuld tid er planlagt med 1680 timers arbejde om året, hvilket med skoleferier og eksamenstid svarer til en typisk arbejdsuge på 45 timer.

Lønudgiften på et gymnasium er mellem 70 procent og 80 procent af det samlede budget, og taxametrene er beregnet efter den bekendtgørelsesfastlagte undervisning. Det vil sige, at hver lektion med forberedelse, pauser, gennemførelse og de faste omkostninger (møder, kompetenceudvikling osv.) koster cirka 1.000 kr.

Bekendtgørelserne sætter ingen grænser for skoleledelsens muligheder for at dele hold, men det er arbejdsgruppens erfaring, at både de lokale arbejdstidsaftaler, gymnasiernes økonomi, love og uddannelsesreglerne i praksis kan virke hæmmende for holddeling. Holddeling kunne i langt højere grad opnås, hvis arbejdstiden kunne differentieres efter uddannelsesopgaven.

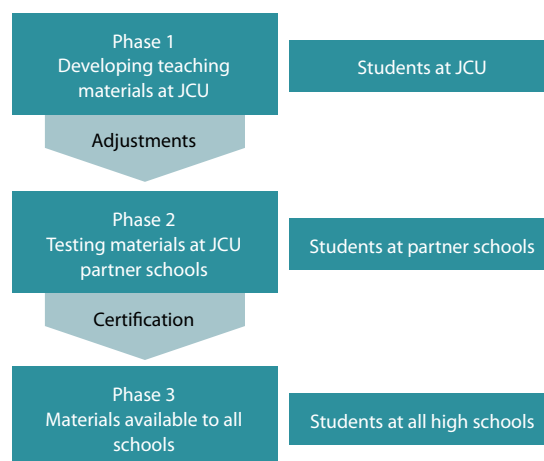
Det er arbejdsgruppens vurdering, at talentundervisning i høj grad kan understøttes gennem en særlig varieret form for undervisning, for eksempel ved udstrakt brug af fleksibel holddeling mv., og at lærernes arbejdstidsaftaler derfor på mange måder er ude af trit med de opgaver, lærerne faktisk udfører. På denne baggrund udgør arbejdstidsaftalerne en selvstændig barriere for talentudviklingen.

### Brobygning til aftagerinstitutioner og virksomheder

Den faglige progression i uddannelsessystemet består grundlæggende i, at hvert led i uddannelseskæden bygger videre på det foregående. Det betyder, at elevens faglige curriculum er det centrale i overleveringen mellem to uddannelsesinstitutioner. En given aftagerinstitution kan i de gymnasiale læreplaner se, hvad en elev formodes at kunne og vide efter at have afsluttet sin gymnasiale uddannelse, men det er ikke sædvane eller strukturelt understøttet, at hverken pædagogiske, didaktiske eller personlige kontakter skabes mellem de gymnasiale uddannelser og de videre led i uddannelseskæden.

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. Hjemme på deres egen skole er de derimod fritaget fra naturvidenskabsundervisningen. Målet med undervisningen på universitetet er todelt: De talentfulde elever skal have 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, idet de kender elevgruppen hjemme på skolerne, kender den didaktik, der anvendes i fagene og kender de faglige krav i de enkelte fag. Universitetsunderviserne skal derimod give det faglige *boost* og være med til at udvikle nye ideer til forløb. Det nederlandske undervisningsministerium deltager i arbejdet og planlægger distribution af materiale til andre skoler end de involverede (Sanne Tompt, direktør på JCU).

### Dissemination of new earth science module



Kilde: Universiteit Utrecht

Det er arbejdsgruppens vurdering, at der i dag er et uudnyttet potentiale i et tættere samarbejde mellem lærere på de gymnasiale ungdomsuddannelser og undervisere på aftagerinstitutionerne. Mulighederne for lokale netværk mellem undervisere på forskellige uddannelsesniveauer og virksomheder er ligeledes langt fra udnyttet optimalt.

Erfaringerne fra Nederlandene tyder på, at en tættere kontakt mellem undervisere i uddannelsessystemet kan styrke talentarbejdet i de gymnasiale ungdomsuddannelser, ligesom både det og virksomhedskontakt vil kunne hjælpe den talentfulde unge til at vælge den rigtige karrierevej fra starten. Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at dette arbejde styrkes gennem etablering af Junior Colleges mellem gymnasier og videregående uddannelser.

### 5.3.3. ARBEJDSGRUPPENS ANBEFALINGER

#### **ANBEFALING 1: FORTSÆT DEN POSITIVE BØLGE OM KONKURRENCER OG OLYMPIADER**

De fleste gymnasier deltager i begivenheder som faglige konkurrencer og talentcamps, især på det naturvidenskabelige område. Dette område er lige nu den klareste talentindsats på de gymnasiale uddannelser.

**DET ANBEFALES**, at begivenheder som faglige olympiader og konkurrencer etableres i flere fag og fagområder end tilfældet er i dag, og at skolerne fortsat og mere systematisk arbejder med deltagelse i disse begivenheder. Etableringen af nye faglige olympiader og konkurrencer må ske i et samarbejde mellem faglærere og faglige organisationer.

#### **ANBEFALING 2: INDDRAG TALENTARBEJDET I PÆDAGOGIKUMUDDANNELSEN**

De danske gymnasielærere er universitetsuddannede og er således funderet i en stærk dybdefaglig identitet med høje ambitioner. Men lærerne har brug for specifikke kompetencer til at afklare, hvem talentarbejdet skal omfatte, og hvordan de talentfulde elever spottes, udvikles og stimuleres.

**DET ANBEFALES**, at Syddansk Universitet inddrager det at spotte, udvikle og stimulere talentfulde elever i den teoretiske pædagogikumuddannelse. Det kan eksempelvis ske ved at behandle emnet i de generelle pædagogiske kurser, gerne fulgt op af ændringer i pensum i teoretisk pædagogikum, når det relevante forskningsbaserede materiale foreligger.

#### **ANBEFALING 3: DIDAKTISK DESIGN**

Hvis talentarbejde skal være en større og vigtigere del af de gymnasiale uddannelsesforløb, er det nødvendigt også at etablere tilbud til talentfulde elever inden for den almindelige undervisningstid.

**DET ANBEFALES**, at skolerne udarbejder berigede læreplaner til grupper af talenter, som tilfører uddannelsen en ekstra dimension i form af arbejde med de kendte fag i nye sammenhænge og på innovative måder. Det bør fremgå af eksamensbeviset, at eleven har læst efter en beriget læreplan i et givet fag eller faggruppe.

#### **ANBEFALING 4: SMIDIGGØRE BEKENDTGØRELSER**

De gymnasiale ungdomsuddannelsers bekendtgørelser er meget detaljerede, og der er klare krav til, hvilke fag der indgår i en given uddannelse og med hvilket timetal. Endvidere skal hver enkelt elev udarbejde store mængder af skriftligt arbejde, som minimerer tiden til talentaktiviteter. Generelt set er der altså brug for flere lokale frihedsgrader på skolerne.

**DET ANBEFALES**, at regeringen arbejder for, at skolens leder gives beføjelse til at kunne reducere et fags timetal eller helt lade et valgfag på C- eller B-niveau udgå, hvis en elev deltager i talentundervisning i et tilsvarende omfang.

**DET ANBEFALES**, at regeringen arbejder for, at hver studieretning tildeles et samlet timetal og en samlet elevtid, som skolens leder får beføjelse til at fordele på indgående fag, herunder differentiere timernes fordeling på de enkelte fag afhængig af eleven.

**DET ANBEFALES**, at regeringen arbejder for, at skolens leder gives beføjelse til at kunne omlægge det skriftlige arbejde i talentaktiviteter for den enkelte elev, for eksempel så eleven kun har skriftlige afleveringer i dansk, studieretningsfag på A-niveau og engelsk og matematik på B-niveau.

#### **ANBEFALING 5: ARBEJDSSTIDSAFTALER OG RESSOURCER**

Bekendtgørelserne sætter ingen grænser for skolelederens muligheder for at dele hold, men det gør arbejdstidsaftalerne og økonomien.

**DET ANBEFALES**, 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.

#### **ANBEFALING 6: FORPLIGT AFTAGERINSTITUTIONER PÅ TALENTARBEJDET I DE GYMNASIALE UDDANNELSER MED ETABLERING AF JUNIOR COLLEGES**

Studerende og undervisere fra aftagerinstitutioner skal i langt højere grad end tilfældet er i dag inddrages som mentorer og undervisere i de gymnasiale uddannelser. Endvidere vil elevens overgang mellem de forskellige uddannelsesniveauer blive mere glidende.

**DET ANBEFALES**, at skolerne inddrager aftagerinstitutioner og virksomheder i undervisningen af talentelever, og at der oprettes Junior Colleges. Junior Colleges skal være systematiske samarbejder mellem skoler, aftagerinstitutioner (for eksempel universiteter og professionshøjskoler eller erhvervsakademier) og virksomheder. Medlemmer af et samarbejde skal diskutere indholdet i talentets curriculum og udvikle forløb, som kan skabe udviklingsmuligheder for talentet.



### 5.4. ERHVERVSUDDANNELSERNE

#### 5.4.1. BAGGRUND OG FAKTA

##### FAKTA OM ERHVERVSUDDANNELSERNE

I det danske uddannelsessystem findes der 110 erhvervsuddannelser med 308 trin eller specialer fordelt på 12 erhvervsfaglige fællesindgange. Uddannelserne varer fra 1,5 år til 5,5 år afhængig af uddannelsesområde. Den typiske varighed er 3-4 år fordelt på et grundforløb på skole og et hovedforløb, som veksler mellem skole og praktik i en virksomhed med cirka 2/3 af uddannelsestiden i virksomheden og 1/3 på skole.

##### *Her udbydes erhvervsuddannelserne*

Uddannelserne udbydes på en eller flere af de cirka 105 erhvervsskoler. Det kan være: handelsskoler, tekniske skoler, landbrugsskoler, social- og sundhedsskoler, AMU-centre og kombinationsskoler.

##### *Så mange tager en erhvervsuddannelse*

Den nyeste opgørelse af antallet af elever viser, at cirka 124.000 elever i 2008 var i gang med en erhvervsuddannelse. 13.000 erhvervsskoleelever havde i 2008 en anden etnisk herkomst end dansk. Cirka 44.000 af eleverne gik på grundforløbet og 80.000 på hovedforløbet.

##### **STYRING OG RAMMER**

Undervisningsministeren har det overordnede ansvar for erhvervsuddannelserne, som er reguleret i henhold til lov om erhvervsuddannelser. Ansvar for de enkelte uddannelsers indhold, varighed og struktur og for afholdelse af prøver mv. er fordelt mellem Undervisningsministeriet, Rådet for de Grundlæggende Erhvervsfaglige Uddannelser, de faglige udvalg for de enkelte uddannelser og de erhvervsskoler, som er godkendt til at udbyde uddannelserne.

##### **STRUKTUR OG INDHOLD**

De faglige udvalg bestemmer uddannelsernes varighed og struktur, herunder fordelingen af skoleundervisning og praktikuddannelse på de forskellige uddannelser. De faglige udvalg bestemmer også uddannelsens mål og eventuelle øvrige rammer for undervisningens indhold for eksempel eventuelle niveaukurv. Udvalgene bestemmer indholdet i reglerne for praktikuddannelsen og uddannelsens tilknytning til en eller flere fællesindgange.

##### **LEDELSE OG LÆRERE**

Erhvervsskolerne er selvejende uddannelsesinstitutioner, som ledes af en bestyrelse, der har det overordnede ansvar for institutionens drift og virksomhed. Ansvar for den daglige drift er forankret hos institutionens leder.

Lærerne på erhvervsuddannelserne kommer med mange forskellige baggrunde: Typisk med en faglig uddannelse og efteruddannelse samt mindst fem års erfaring fra erhvervslivet, men også læreruddannede, sygeplejersker, ingeniører, arkitekter og magistre virker som lærere på erhvervsuddannelserne.

## UNDERVISNINGSDIFFERENTIERING I ERHVERVSUDDANNELSERNE

I erhvervsuddannelseslovens § 28 beskrives differentiering således: "Der skal ved undervisningens tilrettelæggelse tages hensyn til elevens ønsker og tilstræbes den differentiering af undervisningen, som en hensyntagen til elevernes forudsætninger og interesser tilsiger. Eleverne skal kunne vælge undervisning på højere niveauer end de obligatoriske i de enkelte fag."

Grundforløbet i en erhvervsuddannelse skal være en praksisnær fleksibel indledende del af erhvervsuddannelsen. Grundforløbet skal indeholde undervisning, der på baggrund af arbejdsmarkedets behov for kvalifikationer kan imødekomme den enkelte elevs ønsker, behov og mulig-heder med hensyn til erhvervsfaglige, almene og personlige kompetencer med henblik på at fortsætte i et hovedforløb, eventuelt speciale. Grundforløbet skal videre kunne bidrage til at supplere kvalifikationer med hensyn til studiekompetence.<sup>10</sup>

Skolen skal tilrettelægge undervisningen i grundforløbene både som individuelle tilrettede forløb og som særligt strukturerede forløb (grundforløbspakker), således at det samlede tilbud er egnet til at imødekomme alle elevs behov og forudsætninger.<sup>11</sup>

På erhvervsuddannelsesområdet opererer man med begrebet præstationsstandarder, hvorved man forstår de forskellige niveauer, som de faglige udvalg beskriver de enkelte fag på – fra begynder- til ekspertniveau.

Der er etableret et nyt niveau i beskrivelse af præstationsstandarder – ekspertniveauet. Her kan de faglige udvalg beskrive specialefagene, og ekspertniveauet er kendetegnet ved, at eleven kan løse komplekse arbejdsopgaver og kan argumentere for valgte løsninger af opståede problemer. Der lægges vægt på evnen til at kunne bruge allerede opnåede kompetencer i en ny kontekst, på evnen til at arbejde med overblik og deltage i arbejdspladsens innovative processer. På dette niveau lægges vægt på den personlige kompetence til målrettet at kunne planlægge, tilrettelægge, udføre og evaluere arbejdsprocesserne således, at kvaliteten i processen og resultatet sikres.<sup>12</sup>

10) Bekendtgørelse nr. 1514 af 15. december 2010 § 18.

11) Bekendtgørelse nr. 1514 af 15. december 2010 § 57 stk. 3.

12) Bekendtgørelse nr. 1514 af 15. december 2010 § 29 stk. 2.

## 5.4.2. VÆSENTLIGE FAKTORER FOR TALENTUDVIKLINGEN

Ved den seneste reform af erhvervsuddannelserne er der skabt rammer for undervisningsdifferentiering og for, at de stærke elever kan få større udfordringer i form af grundforløbspakker som særligt strukturerede forløb i forhold til elevens behov og forudsætninger. Der er ligeledes indført trin og niveaudeling.

Senest er loven om Eux (studiekompetencegivende eksamen i forbindelse med erhvervsuddannelserne), der forener en faglig uddannelse med gymnasiale fag. Denne kombination er med til at udfordre de bogligt stærke elever, og når eleverne har færdiggjort Eux, har de både et svendebrev og et eksamensbevis for en gymnasial eksamen. Det betyder, at eleverne bliver uddannet som håndværkere, men samtidig tager eksamen i de mere boglige gymnasiale fag, der kræves, hvis de efterfølgende ønsker at søge ind på en videregående uddannelse. Eux giver dermed eleverne et bredere sæt af kompetencer, og dermed gode vilkår for dygtige elever med gymnasiale evner.

Arbejdsgruppen er særligt optaget af at styrken mulighederne for talenter med erhvervsrettede evner.

### Konkurrenceevne og globalisering

Faglærte udgør en del af kernearbejdskraften i mange danske virksomheder, og faglært arbejdskraft er dermed også en væsentlig forudsætning for den fortsatte tilstedeværelse af produktion i Danmark i en tid med stærk konkurrenceudsættelse. Det gælder ikke alene for de globalt orienterede virksomheder, men også for hele underskoven af mindre virksomheder, der i høj grad tegner den danske erhvervsstruktur.

I denne erhvervsstruktur er en tæt sammenhæng mellem produktion og udvikling en væsentlig forudsætning for konkurrencedygtighed nationalt og på det globale marked. Det understreger samtidig vigtigheden af, at erhvervsuddannelserne er gearret til at imødekomme de behov, der er for faglærte kompetencer inden for spændet af produktion og udvikling samt national og international orientering.

Det gælder ikke mindst i forhold til, at de talentfulde elever i erhvervsuddannelserne får muligheder for og plads til at udvikle sig og blive udfordret, så de kan udnytte deres potentiale til fordel for samfundet og deres egne interesser og ambitioner.

Det må samtidig formodes, at praktikpladsudbud og det faglige niveau på uddannelserne i en vis udstrækning er forbundne størrelser forstået således, at opnåelse af højere fagligt niveau og etablering af flere praktikpladser kan være hinandens forudsætninger. Dette gælder formentlig særligt på de globaliseringsud-

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

satte uddannelser og i moderne avancerede virksomheder. Der kan derfor være grund til at være særlig opmærksom på tiltag, der kan fremme talentudvikling inden for disse uddannelser, idet virksomhederne i langt videre omfang vil være interesserede i at bære deres del af uddannelsesansvaret i uddannelser med højt fagligt niveau.

### CENTRES OF EXCELLENCE

Dansk Industri og Industriens Fond har som konsekvens af den ovenfor beskrevne udvikling taget kontakt med fire erhvervsskoler (Københavns Tekniske Skole, TEC, Mercantec og Herningsholm Erhvervsskole), som på forhånd var kendt for på industriens område at have et højt fagligt niveau og en god virksomhedskontakt. Formålet var at etablere to *centres of excellence* for talentfulde unge, der var i slutningen af deres ho-vedforløb på erhvervsuddannelserne.

På disse erhvervsskoler er der etableret *centres of excellence*, hvor dygtige elever fra hele landet på udvalgte erhvervsuddannelser kan modtage undervisning på højeste faglige niveau og på moderne og industrirelevante udstyr. Talentudviklingen tager her udgangspunkt i en styrkelse af fagligheden og dermed en udvikling af talentet i dybden.

Industriens Fond støtter projektet økonomisk, og skolerne allokere ligeledes et beløb til det samlede budget. Budgettet skal udelukkende anvendes til udviklingsomkostninger, den konkrete undervisning finansieres på sædvanlig måde inden for lovgivningens rammer, blandt andet ved de valgfrie specialefag.

Der er igangsat udvikling af faglige moduler på et højt fagligt niveau, og det første forløb er gennemført inden for industriteknik. Det er virksomhederne, der spotter de dygtigste elever og sender dem til undervisning i modulerne i excellencecentret.

De første eleverevalueringer viser, at elevernes største bekymring er, at de nu skal tilbage til den sædvanlige tekniske skole og følge undervisningen på teknologisk utidssvarende udstyr og på et andet og lavere niveau, men ellers har de været glade for at gå sammen med andre dygtige elever og få en undervisning på et betydeligt højere niveau.

Talentudvikling på dagsorden på erhvervsskolerne er nyt. Ganske vist har man inden for flere håndværk dystet i faglige konkurrencer i mange år, men en konsekvent strategi til at spotte og udvikle talenter er først ved at blive udviklet.

Der har i de senere år været et 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. Det er vigtigt, at der uddannes et tilstrækkeligt antal elever på relevante niveauer, og at uddannelserne udvikles, så de modsvarer arbejdsmarkedets behov for faglærte kompetencer og elevernes motivation for at tage en erhvervsuddannelse.

Med hensyn til fastholdelse er det især på 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 (NIRAS, 2010: 53).

#### *Virksomheder og praktikpladser*

I september 2008 var der 68.000 aktive virksomhedsaftaler, det vil sige 68.000 elever havde en aftale med en virksomhed – produktionsenhed – om en erhvervsuddannelse. Der var 664.629 produktionsenheder.

Nedenstående tabel viser, hvordan produktionsenhederne er fordelt efter antal ansatte og hvor mange af dem, der har uddannelsesaftaler (UNI-C, 2009).

FIGUR 5.4 PRODUKTIONSENHEDER MED AFTALE FORDELT EFTER ANSATTE

Antal ansatte	P-ENHEDER		P-ENHEDER MED AFTALE	
	Antal	%	Antal	%
0*	491.862	74,0	3.721	13,4
1-4	99.707	15,0	7.294	26,3
5-19	43.447	6,5	9.579	34,6
20-49	10.657	1,6	3.327	12,0
50-99	4.078	0,6	1.308	4,7
100-499	2.283	0,3	1.102	4,0
500+	212	0,0	161	0,6
Uoplyst	12.383	1,9	1.201	4,3
I alt	664.629	100,0	27.693	100,0

\* Med 0 ansatte menes en-mands-virksomhed

Det ses af tabellen, at antallet af produktionsenheder med aftale er højest i små og mellemstore virksomheder – op til 50 ansatte.

Tabellen viser med al tydelighed, at det fortrinsvis er små og mellemstore danske virksomheder, der uddanner elever på erhvervsuddannelserne. De helt store virksomheder har væsentlig færre.

Det kan med en vis rimelighed hævdes, at antallet af ansatte i en virksomhed ikke nødvendigvis er afgørende for, hvor mange elever virksomheden kan uddanne. Der kan være virksomheder, der ikke kan påtage sig et uddannelsesansvar, idet de faglige kompetencer og arbejdsfunktioner ikke er til stede på det rette niveau.

En gennemgang af reglerne nedenfor viser, at der er stor fleksibilitet for de faglige udvalgs godkendelse af praktikvirksomheder. En fleksibilitet, der ligeledes kan motivere flere virksomheder til at søge om godkendelse, ikke mindst større, eventuelt teknologitunge virksomheder, der vil kunne være oplagte partnere i talentforløb.

**Regler og procedurer for godkendelse af praktikvirksomheder**  
Det er i praktikvirksomhederne, at størstedelen af elevens uddannelse finder sted – cirka 2/3 af uddannelsesperioden i en erhvervsuddannelse foregår i praktik. Det vil sige, at virksomhederne skal være med til at løfte en stor del af uddannelsesbyrden.

De faglige udvalg skal virke for de bedst mulige uddannelsesmæssige forhold i praktikvirksomhederne.

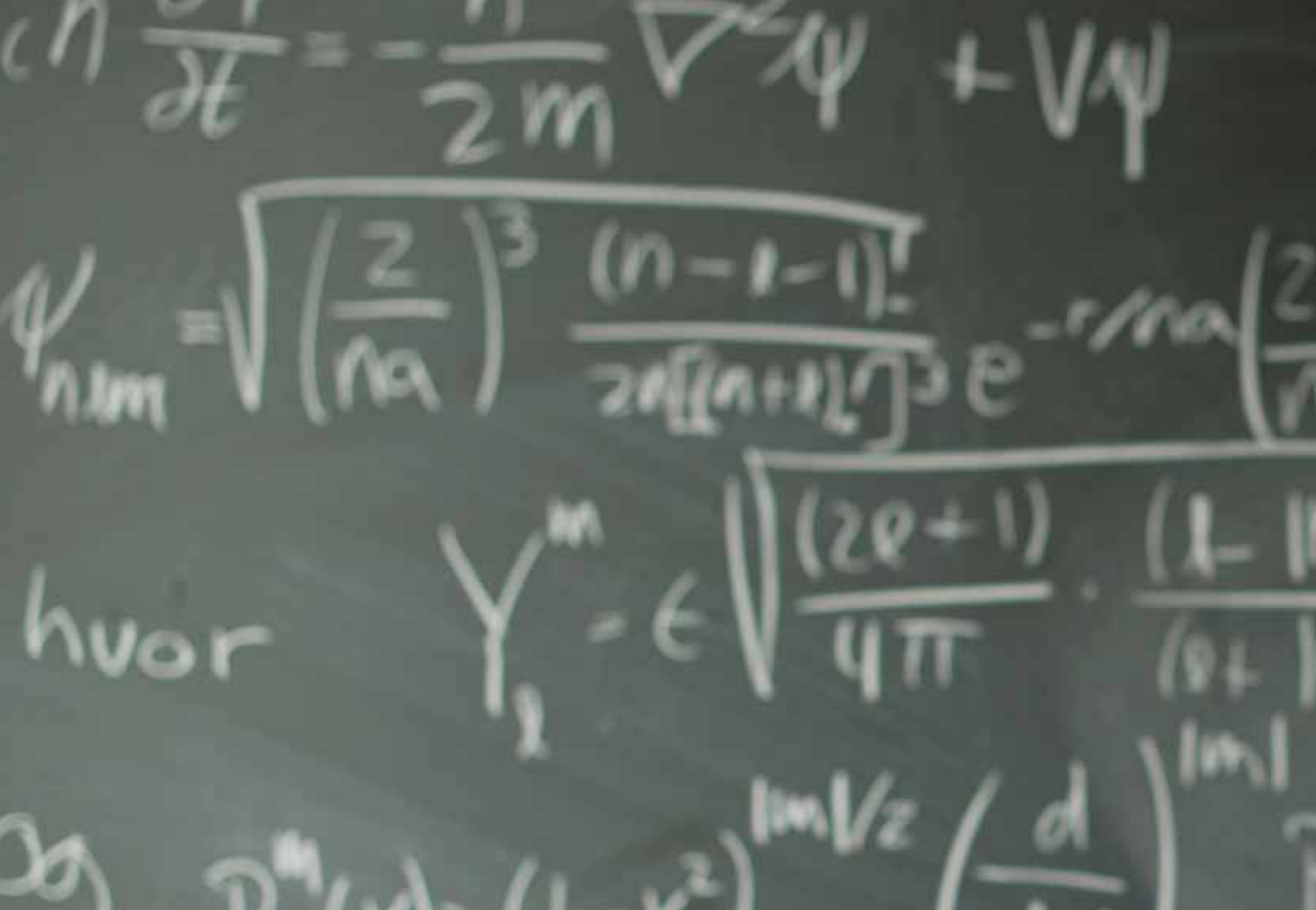
I erhvervsuddannelsesloven står der: "De faglige udvalg og de lokale uddannelsesudvalg skal ved kontakt med virksomhederne og eventuelt ved opfordringer til virksomheder virke for, at der tilvejebringes det antal praktikpladser, som der er behov for ud fra en vurdering af elevernes uddannelsesønsker og de forventede fremtidige beskæftigelsesmuligheder og for, at udbuddet bliver alsidigt med hensyn til virksomhedernes størrelse og teknologiske udvikling."<sup>13</sup>

Dertil kommer kravene i *Bekendtgørelse om de faglige udvalgs behandling af sager om godkendelse af virksomheder som praktiksteder for elever i erhvervsuddannelser*, som foreskriver, at det faglige udvalgs afgørelse træffes på grundlag af en konkret vurdering af:

1. "om virksomheden vil kunne gennemføre praktikuddannelsen i overensstemmelse med de praktikregler, der er fastsat i vedkommende bekendtgørelse, og
2. om virksomheden kan give eleven tilfredsstillende oplæringsophold."<sup>14</sup>

<sup>13</sup>) Lovbekendtgørelse nr. 171 af 2. marts 2011 § 43. stk. 2.

<sup>14</sup>) Bekendtgørelse nr. 26 af 15. januar 1991 § 1 stk. 2.



Godkendelsen kan være begrænset til bestemte dele af uddannelsen og dermed betinget af, at eleven modtager supplerende uddannelse på skole eller i en anden virksomhed.

Endelig kan en erhvervsskole godkende en virksomhed som praktiksted for den enkelte elev.<sup>15</sup> Skolens afgørelse skal bygge på en konkret vurdering af uddannelsesmulighederne i en virksomhed for en bestemt elev.

Det faglige udvalgs afgørelse om en virksomhed kan af virksomheden indbringes for Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheder. I 2008 og 2009 har der været indbragt henholdsvis seks og fire sager.<sup>16</sup>

### Åbne skoler – 24 timer

En erhvervsskole er typisk åben mellem 7.30 og 17.00. Der er faciliteter til rådighed, som kunne udnyttes i flere af døgnetimer, for eksempel for elever, der er interesserede i at nå en dybere faglighed.

<sup>15</sup>) Bekendtgørelse nr. 50 af 21. januar 1997 om erhvervsskolers godkendelse af praktikvirksomheder.

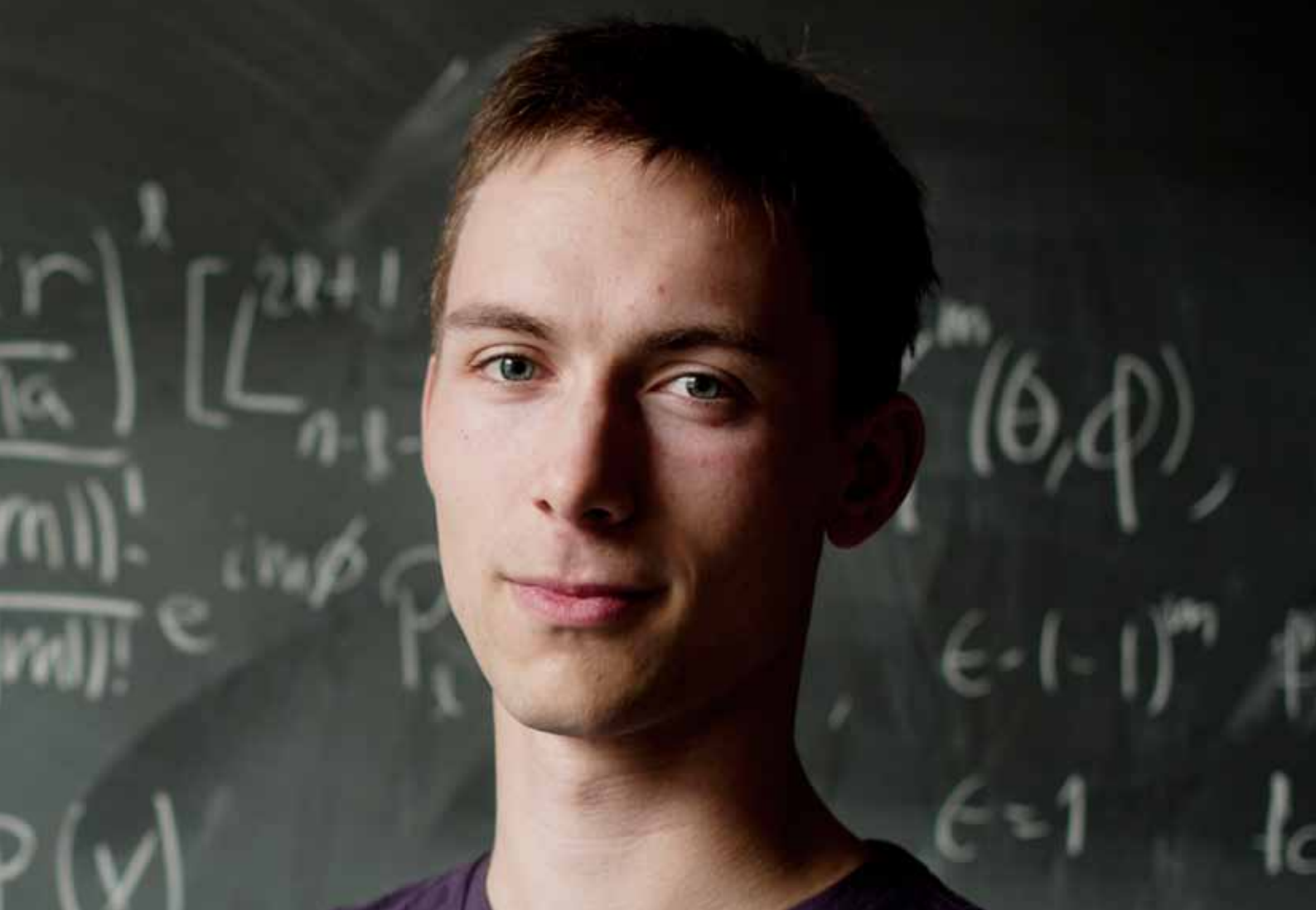
<sup>16</sup>) Tvistighedsnævnets og Ankenævnet vedrørende Praktikvirksomheders årsberetning 2009 side 66.

### Et eksempel på mulighed for læring 24 timer i døgnet

Den Jydske Haandværkerskole er en mindre erhvervsskole, hvor der arbejdes på at skabe trygge rammer for den enkelte elev. Dette underbygges af, at en stor del af eleverne bor på skolen, det vil sige, at eleven kan understøttes og søge læring 24 timer i døgnet. Skolen er opbygget efter det amerikanske campus-system: undervisning, fritid, bespisning, bofaciliteter på samme adresse. Skolen – inklusive værksteder – er derfor åben 24 timer i døgnet, hvilket giver eleverne mulighed for at snakke og dyrke fag også efter kl. 16. Til de åbne værksteder og laboratorier er der knyttet en mentorordning, hvor ældre studerende eller lærlinge hjælper de yngre.

I 24-timersskolen indgår (efter undervisningstid):

- åbne lokaler og værksteder
- lektiehjælp
- assistance i værksteder – faglig tutor
- ældre hjælper yngre
- et bredt udbud af fritids- og sportsaktiviteter
- aktivt cafemiljø
- formelle forløb og kurser
- sund kost.



Denne model er inspireret af den amerikanske campus-model, og gennem årene er der ud over via skolens fysiske udformning, skabt mange synergier mellem skolehjem og undervisningsafdelingerne.

En række faktorer har indflydelse på talentudviklingen på erhvervsuddannelserne. Flere af faktorerne som underviseradfærd, overenskomster mv., organisering af talentarbejde og didaktisk design interagerer med de fire væsentlige faktorer for talentindsatsen på erhvervsuddannelsesområdet, som arbejdsgruppen mener, er:

- love og regler
- grund- og efteruddannelse af lærere
- ledelse
- talentaktiviteter (talencamps, konkurrencer mv.).

#### **Love og regler mv.**

Udfordringerne for erhvervsuddannelserne er flere. Der uddannes efter en enhedsmodel, uanset om der er tale om håndværksprægede ikke-konkurrenceudsatte uddannelser på hjemmemarkedet, eller om der er tale om teknologitunge uddannelser på et internationalt arbejdsmarked.

Det betyder, at hvor faglig udvikling og talentpleje er aller mest påkrævet af hensyn til virksomhedernes behov, er man afhængig af en uddannelsesmodel (mesterlære), som først og fremmest er skabt til at sikre kulturoverførsel og faglige traditioner i primært klassiske håndværk.

Didaktisk design, læremidler, planer og curriculum har sammen med reglerne og rammerne for undervisningen også stor betydning. Den sociale dagsorden har de sidste 10-15 år fyldt meget, for eksempel i form af 95-procent-målsætningen. Det har betydet, at fokus har været på pædagogik og uddannelsesmodeller, der kunne sikre, at flere kom igennem.

Dansk Industri har i en undersøgelse dokumenteret, at op mod 20 procent af dem, der forlader erhvervsuddannelserne, gør det af kedsomhed og mangel på udfordring (Capacent Epinion, 2007). Frafaldet er betydeligt også blandt elever med relativt høje afgangskarakterer fra folkeskolen. En del af disse søger optag på gymnasial uddannelse.

Der er stor mangel på talentfulde og ambitiøse unge, og numerisk bliver der behov for i de kommende år at erstatte op mod 100.000 faglærte på arbejdsmarkedet. Det vil ikke ske med den nuværende tilgang, og på en række områder vil der blive en omfattende mangel ikke mindst på de teknologitunge områder.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

Mangel på praktikpladser har endvidere skræmt mange af dem, der har andre muligheder, og disse andre muligheder er gymnasiet. Flere talentfulde unge vil også give flere praktikpladser, fordi moderne virksomheder vil få incitament til at tænke i karriereudvikling mere end i traditionelle læreforløb, og vil dermed efter alt at dømme stille flere pladser til rådighed. Der er en formodning om, at flere talentprogrammer i sig selv vil motivere flere store avancerede virksomheder til at være med til at uddanne erhvervsuddannelseselever. Uden et større engagement fra store, moderne virksomheder er det vanskeligt at forestille sig en bæredygtig og slagkraftig talentindsats på erhvervsuddannelsesområdet.

En løsning kunne være at udvikle erhvervsuddannelserne med en ny struktur med mindst to parallelle uddannelsesspor, i det følgende benævnt hovedsporet og talentsporet. De to spor får de samme ressourcer i form af uddannelsestid, men talentsporets undervisning har et højere fagligt niveau, og det faglige slutniveau bliver derfor væsentligt højere.

Arbejdsgruppen er bekendt med, at nederlandsk forskning og uddannelsesforsøg tyder på, at talentforløb kan gennemføre obligatorisk pensum på 60 procent af tiden. Hvis en sådan synergi kan etableres, kan det faglige slutmål blive ganske betydeligt højere, end det er i dag.

Hvis det skønnes, at denne synergi ikke i sin helhed kan etableres, anbefales det at udvide teoridelen i talentdelen, så den for eksempel stiger fra de nuværende 25 procent til 40 procent.

Praktikdelen kunne nedsættes tilsvarende, så den samlede uddannelsestid ikke ændres. De faglige udvalg kan udvikle talentsporet inden for de uddannelser, der er særligt konkurrenceudsatte, eller inden for uddannelser, hvor det vurderes, at der af andre grunde er behov for at højne det faglige niveau.

Det bliver samtidig nødvendigt at stille højere krav til de skolemiljøer, hvor uddannelsernes talentspor skal gennemføres i henseende til teknologi, virksomhedstilknytning og lærernes faglige kvalifikationer. Dette bør indgå i en fremtidig udbudsgodkendelse.

På en række globaliseringstruede uddannelsers hovedforløb er der allerede i dag behov for færre udbudssteder, og i et fremtidigt talentspor skal der nødvendigvis være så få udbydende skoler, at man kan sikre en ordentlig kvalitet og en bæredygtig økonomi.

Til gengæld kan man opnå, at de skoler, der gennemfører talentsporet, kan have en faglig trækkeffekt i forhold til hovedsporet i henseende til udvikling af undervisningsmaterialer, metoder, og it-systemer. Derved kan man højne hele erhvervsuddannelsesområdet. Man bør overveje at gøre uddannelsen i talentsporet mere professionsrettet.

Arbejdsgruppen skal dog samtidig pege på, at en ny struktur for erhvervsuddannelserne med et talentspor kan indebære en fare for, at erhvervsuddannelserne deles i A- og B-uddannelser.

NIRAS' kvalitative undersøgelse viser dog, at det er mere socialt accepteret for eleverne at italesætte deres talent på ungdomsuddannelserne end det er i folkeskolen: ".Samtidig giver interviewene indtryk af, at eleverne i udskolingen og på ungdomsuddannelserne har erfaret, hvordan de selv og deres kammerater har truffet et valg om fremtidig uddannelse, og de har den vej rundt oplevet, at det er "okay" at være forskellig fra klassekammeraterne; det er accepteret at have evner" (NIRAS, 2010: 13).

### Læreruddannelse og efteruddannelse

NIRAS' undersøgelse viser, at lærerne er centrale for, om og hvordan der arbejdes med talenter (NIRAS, 2010: 66). Det gælder også for lærerne på erhvervsuddannelserne. De fleste lærere på erhvervsskolerne ansættes på baggrund af deres faglige uddannelse og kompetencer, mens den pædagogiske uddannelse foregår inden for de første to års ansættelse

Den nye læreruddannelse for erhvervsskolelærere – en uddannelse på diplomniveau – indeholder ikke direkte aspekter af talentudvikling, og der findes ikke nogen forskningsbaseret viden i Danmark om at udvikle og stimulere talenter i erhvervsuddannelserne. Der er på den anden side heller ikke noget, der forhindrer at indarbejde talentperspektivet i den lokale udfoldelse af kompetencemålene for uddannelsen.

Der vurderes derfor at være et uudnyttet potentiale i at udfolde læreruddannelsen, således, at lærerne får kompetencer til at planlægge undervisning, så også de talentfulde elever får udfordringer i erhvervsuddannelserne.

Rammerne for talentarbejdet i erhvervsuddannelserne adskiller sig på flere måder fra de øvrige ungdomsuddannelser. Et væsentlig kendetegn er, at eleverne ikke er så længe på skolerne ad gangen, hvilket stiller krav både til en målrettet indsats, når de er på skolen, og et godt samarbejde med praktikvirksomhederne (NIRAS, 2010: 63).

### Institutionsledelse

Det er vigtigt, at talentindsatsen ikke bare er et projekt, der bæres frem af ildsjæle og kun løber over en begrænset periode og med et begrænset volumen.

Ledelsen på institutionerne vurderes som en væsentlig faktor for, at talentindsatsen kan udfoldes i en systematisk og kontinuert indsats og ikke ender som enkeltstående og tidsafgrænsede projekter (NIRAS, 2010).



Nogle ledere bruger talentindsatsen strategisk og som markedsføringsinstrument i forhold til at optage og fastholde stærke elever i erhvervsuddannelserne.

"I den hidtidige indsats ses både afsæt fra talentindsatsen fra lærerne og fra ledelsen. Men de mere bæredygtige initiativer er klart dem, der har ledelserne med, og hvor der har været en form for "pres-enten i form af politisk pres, stærkt initiativ eller måske i nogle tilfælde pres, fordi man har haft en udfordring, faldende søgning eller flere dygtige elever, som kedede sig." (NIRAS, 2010: 53)

### **Talentaktiviteter (talencamps, konkurrencer mv.)**

Det første samlede danmarksmesterskab for erhvervsuddannelser er netop overstået. 36 fag og cirka 200 elever dystede. Der var stor offentlig interesse med et publikum på cirka 15.000 i løbet af de tre dage, mesterskabet varede.

Faglige udvalg, organisationer og skoler lægger et stort arbejde i at få disse mesterskaber i gang med to vigtige formål – for det første at højne den faglige kvalitet og for det andet at vise det frem. Det er med til at styrke erhvervsuddannelsernes omdømme og er vigtigt i vejledningsindsatsen for de elever, der står for at skulle vælge uddannelse.

Der er flere gode erfaringer fra skolernes side ved at støtte elevernes deltagelse i konkurrencer:

"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..." (NIRAS, 2010: 30).

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

### 5.4.3. ARBEJDSGRUPPENS ANBEFALINGER

På baggrund af analysen af de forskellige faktoreres indflydelse på talentindsatsen i erhvervsuddannelserne har arbejdsgruppen følgende anbefalinger:

#### ANBEFALING 1: NYT TALENSPOR PÅ ERHVERVSUDDANNELSERNE

**DET ANBEFALES**, at der i erhvervsuddannelsessystemet udvikles mindst to parallelle uddannelsesspor. Det ene spor – talentsporet – udvikles inden for de uddannelser, der er særligt konkurrenceudsatte eller af andre grunde, hvor der er behov for at højne det faglige niveau.

**DET ANBEFALES**, at elever, der skal optages på talentsporet, skal opfylde øgede krav til karakterer i grundskolen og til valg af fag og niveau i grundforløbet, og de skal derudover visiteres af de virksomheder, de har uddannelsesaftale med.

**DET ANBEFALES**, at Undervisningsministeriet i samarbejde med de faglige udvalg intensiverer arbejdet med at skaffe flere praktikpladser, specielt i moderne og avancerede virksomheder i takt med at talentsporet udvikles.

**DET ANBEFALES**, at virksomheder og erhvervsskoler i større omfang indgår partnerskab om uddannelsen af talentfulde erhvervsuddannelseselever og derved er med til at øge antallet af uddannelsesaftaler.

**DET ANBEFALES**, at Undervisningsministeriet og arbejdsmarkedets parter overvejer andre kriterier for udbudsgodkendelse, specielt ved udbud af talentsporet.

**DET ANBEFALES**, at skolerne i tillæg til en eventuelt ny opdeling mellem hovedspor og talentspor tillige styrker niveaudelingen, udvikler grundforløbspakker og andre initiativer, der retter sig mod de stærke elever, der ønsker at opnå bredere kompetencer for eventuelt at kunne fortsætte i en videregående uddannelse.

#### ANBEFALING 2: LÆRERNES PÆDAGOGISKE UDDANNELSE

Arbejdsgruppen vurderer, at det er vigtigt, at udbyderne af den nye diplomuddannelse i pædagogik for erhvervsskolelærere også indtænker udvikling af talenter.

**DET ANBEFALES**, at udbyderne af diplomuddannelsen sikrer, at studieordningen både indeholder praksislæring og udvikling af en særlig teknologi- og talentdidaktik.

#### ANBEFALING 3: SKOLELEDELSE

Skoleledelsen har en vigtig rolle i at sikre, at talentindsatsen bliver systematisk og kontinuerlig.

**DET ANBEFALES**, at udbyderne af lederuddannelser og Danske Erhvervsskoler-Lederne samarbejder om at få udviklet kurser, som kan styrke en professionsrettet ledelse også med fokus på talentudvikling.

**DET ANBEFALES**, at bestyrelser og ledelser indskrifter talentudvikling i skolens overordnede vision, strategi og målsætning.

#### ANBEFALING 4: KONKURRENCER – EN DEL AF TALENTPLEJEN

Konkurrencer er et væsentligt element til at højne den faglige kvalitet i erhvervsuddannelserne. Det er en god chance til at vise, hvad vi kan, og måle os med håndværksfag i hele verden.

**DET ANBEFALES**, at organisationerne og Undervisningsministeriet fortsat arbejder for at styrke elevernes muligheder for at deltage i regionale, nationale og internationale konkurrencer.

**DET ANBEFALES**, at arbejdsmarkedets organisationer, Skills Denmark og Undervisningsministeriet undersøger mulighederne for og perspektiverne i at afholde et World-Skills i Danmark.

### **ANBEFALING 5: STYRKE SAMARBEJDET MELLEML SKOLE OG VIRKSOMHED**

Et talent i erhvervsuddannelserne skal have muligheden for at blive spottet og udviklet både i skoledelen og i praktikdelen, og talentudviklingen må ikke tabes mellem flere uddannelsesansvarlige.

**DET ANBEFALES**, at skolerne styrker arbejdet med elevens personlige uddannelsesplan, så den sammen med den personlige kontakt mellem skole og virksomhed kan sikre en fortsat udvikling af talentet.

**DET ANBEFALES**, at der gives friere lokale rammer, så samspillet med virksomhederne kan få mere indhold, og i særlig grad af hensyn til, at undervisningen i talentsporet tilpasses de helt aktuelle behov.

### **ANBEFALING 6: PRÆSTATIONSSTANDARDER**

Den højeste præstationsstandard i beskrivelsen af specialefag i erhvervsuddannelserne – ekspertniveauet – bruges kun i 24 ud af de 110 erhvervsuddannelser.

**DET ANBEFALES**, at de faglige udvalg beskriver specialefag på ekspertniveau i flere uddannelser.

### 5.5. DE VIDEREGÅENDE UDDANNELSER

#### 5.5.1. BAGGRUND OG FAKTA

Det er kendetegnende for erhvervsakademiuddannelserne og professionsbacheloruddannelserne, der udgør broderparten af videregående uddannelser i Danmark, at den eksisterende talentudvikling er sparsom og drevet af ildsjæle, som gennem deres motivation og arbejdsindsats har planlagt og gennemført talentaktiviteter.

Talentudvikling er ikke og har historisk set ikke været en del af uddannelsesinstitutionernes strategiske fokus, og de initiativer, der findes i form af enkeltstående initiativer, har haft svært ved at udvikle sig fra projekter til blivende initiativer.

For de videregående uddannelser på universiteterne har der de seneste år været et øget fokus på eliteforløb. I forbindelse med udmøntningen af globaliseringspuljen i 2006 blev der afsat 25 mio. kr. i perioden 2007-2009 til danske universiteters udbud af eliteuddannelser, og ved globaliseringsforhandlingerne i efteråret 2009 er der afsat 24 mio. kr. årligt i perioden 2010-2012.

På baggrund af disse midler har flere af universiteterne oprettet eliteforløb i form af elitekandidatuddannelser, erhvervsrettede eliteforløb og elitemoduler i eksisterende kandidatuddannelser. Samlet set er det i dag muligt at følge eliteforløb målrettet grupper af de allerdygtigste studerende inden for alle videnskabelige hovedområder. Det samlede udbud svarer til, at der i dag udbydes uddannelse på eliteniveau på cirka hver tiende kandidatuddannelse.

#### FAKTA OM ERHVERVSAKADEMIUDDANNELSER OG PROFESSIONSBACHELORUDDANNELSER

Videregående uddannelser udgør den uddannelsesmæssige viderebygning på ungdomsuddannelserne og giver de studerende en afsluttende erhvervskompetence.

Erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne sigter mod et specifikt erhvervs- eller professionsområde, for eksempel radiograf, finansøkonom eller sygeplejerske.

En erhvervsakademiuddannelse varer som hovedregel to år og retter sig mod et bestemt erhverv eller en jobfunktion. En professionsbacheloruddannelse er en professionsrettet, kompetencegivende uddannelse, som varer tre til fire år. Uddannelserne kobler teori med praktisk undervisning, praktik i virksomheder, institutioner og lignende.

#### FAKTA OM ERHVERVSAKADEMIER OG PROFESSIONSHØJSKOLER

Der findes ni erhvervsakademier og syv professionshøjskoler i Danmark. Hertil kommer to ingeniørhøjskoler og Danmarks Medie- og Journalisthøjskole.

##### **Så mange begynder på en erhvervsakademiuddannelse eller professionsbacheloruddannelse**

8.594 studerende blev optaget på en erhvervsakademiuddannelse i 2010, og 20.605 blev optaget på en professionsbacheloruddannelse. Optaget i 2010 til de største videregående uddannelser er pædagoguddannelsen med 4.174 studerende, læreruddannelsen med 3.471 studerende og sygeplejerskeuddannelsen med 3.129 studerende.

#### FAKTA OM UNIVERSITETSUDDANNELSERNE

Bachelor-, kandidat- og ph.d.-uddannelser er forskningsbaserede uddannelser, der udbydes af universiteterne. Uddannelserne udbydes inden for de faglige hovedområder humaniora, samfundsvidenskab, naturvidenskab, teologi, sundhedsvidenskab og teknisk videnskab.

##### **Så mange begynder på en universitetsuddannelse**

24.733 personer blev i 2010 optaget på en universitetsuddannelse.

### 5.5.2. VÆSENTLIGE FAKTORER FOR TALENTUDVIKLINGEN

Talentedagsordenen på de videregående uddannelser skal være med til at understøtte mulighederne for at skabe vækst og velfærd i det danske samfund.

Erhvervsakademiuddannelserne retter sig i høj grad mod det private erhvervsliv med praksisnær undervisning, nyligt indført obligatorisk praktik, og en høj andel (87 procent) af de studerendes afsluttende eksamensopgaver udarbejdes i samarbejde med en virksomhed. Arbejdsgruppen hæfter sig ved, at netop erhvervsakademiuddannelsernes tætte tilknytning til virksomhederne kan være med til at fremme en talentudvikling, som tager afsæt i virksomhedernes krav til uddannelsen af arbejdskraften og behovet for økonomisk vækst i Danmark. Det er vigtigt, at udviklingen af talenter fortsætter gennem hele uddannelsessystemet, og for erhvervsakademiuddannelserne bør dette ske i et tæt samspil med erhvervene.

Professionsbacheloruddannelserne er typisk kendetegnede ved, at de studerende uddannes til at varetage kernefunktioner i velfærdssamfundet i uddannelserne til lærer, pædagog, sygeplejerske og socialrådgiver, der er blandt de allerstørste videregående uddannelser i Danmark. Der er som hovedregel ikke tradition for en tydelig talentudvikling på disse uddannelser, og arbejdsgruppen vurderer, at et talentfokus heller ikke har været efterspurgt af velfærdsuddannelsernes arbejdsmarked, som i vid udstrækning ikke har haft tydelige karriere- og specialiseringsveje, når der ses bort fra sygeplejerskernes muligheder for at specialisere sig.

De offentligt orienterede professioner har konsolideret sig i og med udbygningen af velfærdsstaten og sikringen af fri og lige adgang til offentlige ydelser og har således orienteret sig stærkt mod en solidaritet med de svageste i samfundet og med et stærkt lighedspræget sammenhold inden for professionen. Professionerne har dog i de senere år lagt stærkere og stærkere vægt på udviklingen af professionens faglige, videnskabelige grundlag og ikke mindst etableringen af anvendelsesorienterede forsknings- og udviklingsmiljøer i tilknytning til uddannelserne og i partnerskab med regioner, kommuner og andre.

Behovet for tydelige karriere- og specialiseringsveje, som kan fastholde og udvikle navnlig lærerne, pædagogerne og socialrådgiverne inden for professionen, bør suppleres af relevante uddannelses tilbud på højt niveau ud over diplomuddannelserne, der er på samme niveau som grunduddannelserne. Ofte må talenterne eller de mest ambitiøse forventes at blive ledere eller at akademisere sig ud af professionspraksis med en master- eller kandidatuddannelse. Dette bør ændres, så talentet får mulighed for at dygtiggøre sig inden for professionen på et højt fagligt niveau.

Der er stort behov for professionstalenter, som kan være med til at udvikle velfærdssamfundets kerneydelser. Det forudsætter tydelige karriere- og specialiseringsveje for professionstalerne. Men det forudsætter også udvikling af professionstalerne.

Talentudvikling skal omfatte andet og mere end det naturfaglige talent, som spottes i folkeskolen, udvikles i gymnasiet og udfoldes i en lang videregående uddannelse. Talentudvikling er også den talentfulde sygeplejerske, hvis professionstalent først rigtig får mulighed for at folde sig ud på sygeplejerskeuddannelsen. Talentudvikling er ikke mindst, at læreruddannelsen er så attraktiv, at de dygtigste ønsker at uddanne sig til lærer, hvor indflydelsen på børn og unge er kolossal, og at de dygtigste ser karriere- og udviklingsmulighederne i lærerjobbet.

Arbejdsgruppen finder det afgørende, at en talentstrategi for uddannelsessystemet bidrager til at skabe flere talenter på de store professionsområder. Ellers kan en talentstrategi bidrage til, at de stærkes hovedspor fortsat hedder: stærke resultater i de almene fag i grundskolen → det almene gymnasium → en akademisk uddannelse → adgang til god løn og prestige.

Arbejdsgruppen peger på et væsentligt udviklingsfelt i forhold til allerede på ungdomsuddannelserne at stimulere og udvikle de sundhedsfaglige og pædagogiske talenter. Arbejdsgruppen noterer sig, at der i dag ikke eksisterer gymnasiale uddannelser direkte målrettet de store professionsbacheloruddannelser på velfærdsområdet som lærer, pædagog og sygeplejerske. Det almene gymnasium, der optager knap 40 procent af en årgang, er i sin tilrettelæggelse målrettet videreuddannelse på universiteterne, mens der er en naturlig videreuddannelsesmulighed mellem erhvervsuddannelserne og erhvervsakademiuddannelserne. Den uddannelsesmæssige sammenhæng eksisterer ikke for professionsuddannelserne.

I forlængelse heraf kan man anlægge den betragtning, at tilbud på ungdomsuddannelsesniveau, som henvender sig til elever på de traditionelle gymnasier, som ikke ønsker en lang videregående uddannelse, kunne være med til at højne elevernes faglige niveau inden for de sundhedsfaglige og pædagogiske færdigheder, inden de vælger en uddannelse til for eksempel pædagog, og give mulighed for en tidligere og sammenhængende talentudvikling af disse elever. Studieretningerne i gymnasiet i dag giver mulighed for profileringer i retninger, der peger mod det pædagogiske, sundhedsfaglige og socialfaglige felt, og disse muligheder bør aktivt følges af gymnasierne.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

Det er arbejdsgruppens vurdering, at der er behov for at styrke kulturen og infrastrukturen for talentudvikling på erhvervsakademierne og professionshøjskolerne. Et strategisk fokus på at spotte og udvikle talenter inden for uddannelsen af for eksempel markedsføringsøkonomer og pædagoger mv. skal bidrage til at løfte niveauet og forny erhvervets og professionens praksis på de forskellige arbejdsmarkeder.

Universitetsuddannelserne har historisk været forbeholdt en meget lille del af en årgang. I dag optager de danske universiteter den største andel af de unge, der søger om optag på en videregående uddannelse. Universitetet er de facto et masseuniversitet. Af den grund kan det ikke på forhånd formodes, at alle talenter spottes og plejes.

Arbejdsgruppen finder, at anvendelsen af talentbegrebet på universitetsuddannelserne skal kunne dække såvel de særlige hele uddannelsesforløb, der er givet betegnelsen "eliteuddannelse", som de 5-15 procent af et typisk hold eller en årgang, som under passende forudsætninger kan udvikle sig til at blive særligt dygtige.

Universiteterne har incitament til at udvælge og rekruttere dygtige studerende til en forskerkarriere. Der findes for eksempel en ordning, hvor talentfulde studerende, der gerne vil være forskere, kan optages på en ph.d.-uddannelse allerede på fjerde år af universitetsuddannelsen (den såkaldte 4+4-ordning). Men der mangler fokus på udvikling af de talenter, der ikke stiler mod en forskerkarriere på universiteterne.

Der er således brug for at styrke den talentudvikling, som ikke er rettet mod en forskerkarriere.

Arbejdsgruppen vurderer, at talentfulde bachelorstuderende bør have mulighed for at have ekstra studieaktivitet inden for den normerede studietid. De talentfulde studerende kunne for eksempel tilbydes et scholarstipendium under en efterfølgende kandidatuddannelse.

Arbejdsgruppen peger ligeledes på potentialerne for talentudvikling ved, at de talentfulde kandidatstuderende foretager tilvalg af ekstra studieaktivitet ud over den normale uddannelse, men inden for den normerede studietid på to år. Disse parallelforløb kunne have en særlig karakter af tværfaglighed eller bredere sigte, være innovationstungt m.v. og kunne eventuelt tilbydes på engelsk.

En række faktorer har indflydelse på udviklingen af talenter på de videregående uddannelser. Arbejdsgruppen vurderer, at særligt et styrket talentfokus hos ledelsen og underviserens opbakning til denne dagsorden vil bidrage til at skabe den nødvendige kulturændring og det organisatoriske fokus på talentarbejde på de enkelte uddannelser. Ledelsen skal have de relevante rammer, strukturer og ressourcer til at integrere talentudviklingen i uddannelsernes arbejde, og underviserne skal sikres de nødvendige kompetencer for at kunne spotte og udvikle talenterne, ligesom de didaktiske design og lærermidler, som kan understøtte en undervisningsdifferentiering, der differentierer opad, skal være tilgængelige.

For at styrke talentudviklingen er der behov for at satse både på det strukturelle plan og sikre et strategisk fokus på talentudvikling gennem ændrede strukturer og rammer for talentarbejdet og på talentudvikling gennem enkeltstående initiativer i form af konkurrencer og udviklingsprojekter, som skal bidrage til at udfordre talentet – alene og sammen med andre talenter. Dette udbydes i nedenstående analyse, som er opdelt i fire punkter.

- Der skal være talentfokus hos ledelsen på de videregående uddannelser.
- Underviserne skal sætte talentdagsordenen.
- Der skal være love, regler, rammer og strukturer som fremmer talentudvikling.
- Der skal være talentbegivenheder.

### Talentfokus hos ledelsen på de videregående uddannelser

Ledelsen af uddannelserne spiller en afgørende rolle, når talentudvikling skal i fokus. Ledelsen skal være med til at sætte rammerne for arbejdet med talentudvikling og organisere af talentarbejdet. For at kunne dette skal ledelsen have de nødvendige rammer til at sikre, at talentudvikling bliver en del af uddannelsesinstitutionens strategiske arbejde og styringsinstrumenter.

Arbejdsgruppen vurderer, at de strukturelle rammer bør imødekomme et ønske om talentudvikling på de videregående uddannelser. Dette forudsætter blandt andet, at ledelsen kan prioritere dette udviklingsarbejde på linje med anden institutionsudvikling, og at de juridiske rammer er til stede for at kunne tilbyde særlige undervisningsaktiviteter for talenterne.

Ledelsen skal spotte de dygtige talenter blandt deres medarbejdere og sparre med deres medarbejdere om udviklingsarbejdet, således at der skabes en stærk talentkultur på de videregående uddannelser. Ledelsen skal fremme en ny stærk professionel dagsorden rettet mod talenterne – også blandt deres egne medarbejdere og undervisere.

Arbejdsgruppen peger derudover på, at en måde at sætte turbo på talentudviklingen på de videregående uddannelser er ved, at institutionerne skaber særlige miljøer med fokus på talentudvikling. Det vurderes, at sådanne miljøer med fokus på innovation og talentudvikling vil kunne være med til at skabe en dynamik i talentarbejdet og motivere undervisere og studerende. En kontinuerlig talentudvikling og talentpleje forudsætter, at uddannelsesinstitutionen sikrer talentpleje af både studerende og undervisere. Talentudvikling stiller krav – for eksempel videnskabsmæssige, personlige, sociale, strukturelle – som uddannelsesinstitutionen skal være indstillet på at udvikle, fremme, stimulere og supportere.

Niels Brocks Iværksætterhus på Erhvervsakademiet Copenhagen Business på Nørrebro i København er et iværksættermiljø med uddannelser, kompetenceudvikling for undervisere, netværk, en inkubator for virksomheder i startfasen og et videnscenter. I august 2008 blev Iværksætterhuset etableret.

Iværksætterhuset har arbejdet med talentudvikling og talentpleje ved blandt andet at involvere de studerende i udviklingsprojekter og gennem inkubatoren give studerende, som brænder for at starte egen virksomhed, et sted at gå hen med deres passion. Endelig eksponeres de studerende for udfordringer og andre talenter (rollemodeller) og opdager, at de har et potentiale, for eksempel ved at Iværksætterhuset ved sit videnscenter hvert år afholder en sommerskole for unge mennesker.

### Undervisere skal sætte talentdagsordenen

Underviseren er en helt central aktør for at fremme udviklingen af en talentkultur og talentarbejdet på uddannelsesinstitutionen. Undervisere skal spotte og udvikle de talentfulde studerende i undervisningen og gennem udviklingsprojekter for de studerende udfordre og motivere dem.

Når underviseren – og her tænkes først og fremmest på lærerne på akademier og professionshøjskoler – sættes i fokus i forhold til at optimere talentarbejdet i uddannelsessystemet, er udviklingen af deres kompetencer, deres stillingsstruktur og arbejdsform afgørende.

Kompetencemæssigt er der brug for didaktisk og pædagogisk dygtiggørelse i forhold til talentarbejde og dygtiggørelse ved inddragelse i forsknings- og udviklingsaktiviteter. Det ene angår således evnen til at undervise differentieret i forhold til de mest talentfulde, det andet angår et stærkere forhold til forskning og udvikling som indholds kvalificering af underviseren.

Arbejdsgruppen ser derfor et stort behov for, at der udvikles efteruddannelses tilbud til de videregående uddannelsers undervisere, der fokuserer på at udvikle kompetencer til at indgå i pædagogisk udviklings- og projektarbejde om talentfulde studerende på den ene side og opkvalificering med professionsrettede ph.d.-forløb på den anden side.

### Love og regler, rammer og strukturer som fremmer talentudvikling

#### *Undervisererhvervet som karrierevej*

Erhvervsakademier og professionshøjskoler skal være udviklingsorienterede institutioner, som leverer den nyeste viden til de studerende og praksis og udvikler de talentfulde undervisere. Derfor er det vigtigt, at institutionerne kan tiltrække og fastholde dygtige og engagerede undervisere. Arbejdsgruppen vurderer, at der er behov for at sikre mere attraktive karriereveje og gode rammer for faglig udvikling på institutionerne.

Indførelse af en stillingskategori over lektorniveau, for eksempel en docentkategori, vil betyde, at institutionerne kan stimulere særligt kvalificerede undervisere til at varetage undervisning og udviklingsopgaver inden for områder, som institutionen ønsker at prioritere. Hermed fremmes karrierevejen som underviser.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

### *Udviklingskontrakter*

Talentudvikling skal være en integreret del af uddannelsesinstitutionernes udviklingsarbejde. Arbejdsgruppen vurderer, at en måde at sikre en mere systematisk indsats om talentarbejdet er gennem institutionernes udviklingskontrakter. Udviklingskontrakterne er et af ledelsens styringsredskaber og giver mulighed for at gøre talentudvikling til en del af uddannelsesinstitutionens strategiske grundlag.

### UDVIKLINGSKONTRAKTER

Der indgås udviklingskontrakter mellem ministerierne og bestyrelserne på de enkelte uddannelsesinstitutioner på det videregående uddannelsesområde.

Udviklingskontrakter er et styringsinstrument, hvorigennem det respektive ministerium understøtter uddannelsesinstitutionernes strategiske arbejde.

Der bør på alle uddannelser etableres særlige talentaktiviteter og et målrettet fokus på overgangsproblemer for talentfulde studerende mellem ungdomsuddannelser og de videregående uddannelser.

### *Udviklingsopgaver*

Dygtige studerende skal have ekstra udfordringer, der matcher deres talenter og interesser. Professionshøjskolerne og erhvervsakademierne skal i den forbindelse arbejde på at skabe rammerne for at udfordre de dygtige studerende gennem udviklingsprojekter i samarbejde med erhvervslivet og professionen, således at talentet både udvikles i undervisningen og i praksis. Arbejdsgruppen mener, at uddannelserne bør have en målsætning om, at dygtige og engagerede studerende altid deltager i uddannelsens udviklingsprojekter. Uddannelsernes tætte tilknytning til praksis – virksomheder og organisationer – er en styrke, som arbejdsgruppen vurderer, bør sættes i spil i arbejdet med talentfulde studerende.

### *Sommerskoler*

De talentfulde studerende skal tilgodeses i tilrettelæggelse af de videregående uddannelser, således at de får mulighed for at udnytte deres talent til at blive hurtigere færdige. Dette kan eksempelvis ske ved at benytte perioder med lav undervisningsaktivitet i juni/juli/august og januar. Dermed vil de studerende få mulighed for at uddanne sig hurtigere end den normerede uddannelsestid i såkaldte turbouddannelsesforløb.

Sommerskoler vil således kunne medvirke til, at talentfulde studerende hurtigere kan gennemføre deres videregående uddannelse. Arbejdsgruppen hæfter sig ved, at der i en dansk sammenhæng ikke er tradition for udbud af sommerskoler på samme niveau som for eksempel i de angelsaksiske lande.

Sommerskoler har en potentielt stor målgruppe, da skolerne kan rette sig mod såvel danske som udenlandske studerende samt mod såvel studerende ved ordinære uddannelser som efter- og videreuddannelser. Da der i dag ikke er tradition for at tilrettelægge undervisning i sommerperioden, vurderes potentialet i sommerskoler først for alvor at kunne realiseres på et fem-års sigte, når der er etableret et relevant, dækkende og koordineret udbud af sommerskoler, der kan være med til at synliggøre mulighederne og behovet hos målgrupperne.

### *Ekstra ECTS-point – cum laude*

Arbejdsgruppen hæfter sig ved, at det i arbejdet med at motivere særlige talentfulde studerende på de videregående uddannelser kan være af stor betydning, at disse får nogle ekstra tilbud under deres uddannelse.

Efter udenlandsk forbillede, som for eksempel Holland, skal de studerendes talentforløb kunne gives den højeste udmærkelse i forbindelse med afslutning, for eksempel ved betegnelsen "cum laude".

De studerende har i dag, ifølge lov om erhvervsakademiuddannelser og professionsuddannelser samt universitetsloven, ikke mulighed for at aflægge ekstra eksamener, idet de enkelte uddannelser er normeret til et bestemt antal ECTS-point. Der bør derfor foretages en regelændring, således at rammen for ECTS-point kan udvides for den særlige målgruppe.



### Talentbegivenheder

En anden måde at arbejde med talentudvikling i de videregående uddannelser på er gennem enkeltstående begivenheder og konkurrencer. Som beskrevet i afsnittet om erhvervsuddannelserne er der inden for disse uddannelser gode erfaringer med at afholde konkurrencer. Erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne indeholder i dag valgfrie uddannelseselementer, hvor det er muligt at lave særlige talenttilbud, hvor den enkelte studerende kan præge sin egen uddannelse.

Konkurrencer inden for talentudvikling skal være kendetegnet ved en stærk involvering af organisationer og virksomheder og være med til at skabe engagement om talentindsatsen på uddannelsesinstitutionerne. Talentkonkurrencer skal sætte flerfaglighed i fokus og udfordre den studerende til at levere kreative løsninger på konkrete problemstillinger i samarbejde med studerende fra andre uddannelser. Sådanne konkurrencer kan være med til at øge motivationen hos de studerende og skabe en høj grad af praksisnærhed i undervisningen.

I stil med universiteternes årelange tradition for at udbyde prisopgaver skal erhvervsakademierne og professionshøjskolerne i samarbejde med aftagerne udvikle en praksis for at udbyde prisopgaver. Særkende for prisopgaverne i disse uddannelser bør være, at problemstillingerne er udarbejdet i tæt samarbejde med aftagerne.

Sygeplejerskeuddannelsen ved Professionshøjskolen Metropol har siden 2003/2004 uddelt udviklingstilbud til særlig tdygtige studerende. Formålet med udviklingstilbuddet er at bidrage til, at nyuddannede professionsbachelorere i sygepleje får mulighed for at profilere og formidle resultater fra bachelorprojektet i artikelform til offentliggørelse i relevant tidsskrift. Formålet er endvidere at medvirke til en fortsat udvikling af sygeplejefag og sygeplejefprofession.

Tilbuddet består i en økonomisk og vejledningsmæssig støtte til at viderebearbejde BA-projektet til publicering. Tilbuddet udgør en mulighed for en fortsat faglig og personlig udvikling.

Ved hver dimission modtager sygeplejerskeuddannelsen cirka 25 ansøgninger fra interesserede studerende, der har fået karakteren 12. Der tildeles som hovedregel fire udviklingstilbud ved hver dimission.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

### 5.5.3. ARBEJDSGRUPPENS ANBEFALINGER

Ovenstående analyse af de væsentligste faktorer med betydning for talentudvikling på de videregående uddannelser leder arbejdsgruppen til følgende anbefalinger:

#### ANBEFALING 1: TYDELIGE KARRIERE- OG SPECIALISERINGSVEJE

Talentudvikling slutter ikke ved endt uddannelse. Arbejdsgruppen peger på, at overgangen fra uddannelsessystemet til arbejdsmarkedet skal være kendetegnet ved mange og tydelige karriere- og specialiseringsveje for talentet. Talentet skal have mulighed for at dygtiggøre sig inden for professionen på et højt fagligt niveau. Udnyttelsen af talentet skal ikke føre ud af professionen, men snarere til udvikling af professionen.

Erhvervsakademierne og professionshøjskolerne skal tiltrække og fastholde dygtige og engagerede undervisere. Derfor er der behov for at sikre attraktive karriereveje og gode rammer for faglig udvikling af underviserne.

**DET ANBEFALES**, at arbejdsmarkedets parter så hurtigt som muligt arbejder for at skabe en ny stillingsstruktur, som sikrer tydeligere og mere attraktive karriereveje for undervisere.

**DET ANBEFALES**, at uddannelsesinstitutionerne udvikler stærkere praksisnære og professionsrettede efter- og videreuddannelsesmuligheder på diplom- og masterniveau, som er kendetegnet ved en stærk professionsforankring og et højt specialiseret vidgrundlag.

**DET ANBEFALES**, at uddannelsesinstitutionerne i samarbejde med arbejdsmarkedet og professionen afklarer karriere- og specialiseringsveje på arbejdsmarkedet. I dette arbejde bør det samfundsøkonomiske potentiale i talentudvikling af erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannede indgå.

#### ANBEFALING 2: STYRKET SAMARBEJDE MELLEM UDDANNELSE OG VIRKSOMHED OM UDVIKLINGSOPGAVER OG PRAKTIK FOR TALENTFULDE STUDERENDE

Når professionshøjskolerne og erhvervsakademierne indgår i udviklingsprojekter i samarbejde med virksomheder, kommuner, regioner og organisationer, skal det altid involvere dygtige og engagerede studerende, som er interesserede i at gøre en ekstra indsats på deres studier. Den tætte tilknytning til aftagerne er et kendetegn ved erhvervsakademiuddannelserne og professionsbacheloruddannelserne, som begge indeholder praktik.

**DET ANBEFALES**, at uddannelserne på kort sigt opstiller målsætninger for inddragelse af talentfulde studerende i uddannelsernes udviklingsprojekter med virksomheder, kommuner, regioner og organisationer.

**DET ANBEFALES**, at uddannelsesinstitutionerne undersøger, hvordan praktikstederne kan være med til at stimulere og understøtte udviklingen af de talentfulde studerende.

#### ANBEFALING 3: TALENTUDVIKLING SOM MÅL I UDVIKLINGSKONTRAKTERNE

Arbejdsgruppen foreslår, at der under udviklingskontrakternes resultatkrav om fleksibilitet i de videregående uddannelser formuleres mål for, at uddannelsernes tilrettelæggelsesformer understøtter talentudviklingen. De enkelte institutioners udarbejdelse af en samlet strategi for talentudvikling og -initiativer bør være det første skridt, som følges op af konkret handling og prioritering på den enkelte uddannelse.

**DET ANBEFALES**, at det på kort sigt sikres, at talentudvikling bliver et mål i udviklingskontrakterne, som indgås mellem ministerierne og uddannelsesinstitutionerne. De nuværende kontrakter bør saneres kraftigt for at sikre en reel prioritering.

#### ANBEFALING 4: TURBOUDDANNELSESFORLØB FOR TALENTFULDE STUDERENDE

De talentfulde studerende skal tilgodeses i tilrettelæggelse af de videregående uddannelser, således at de får mulighed for at udnytte deres talent til at blive hurtigere færdige.

**DET ANBEFALES**, at Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling på kort sigt afdækker eventuelle tekniske og administrative barrierer for gennemførelse af turbouddannelsesforløb i form af sommerskoler.

**DET ANBEFALES**, at der på langt sigt udvikles uddannelsesforløb på sommerskoler på erhvervsakademier og professionshøjskoler, som kan anvendes af talentfulde studerende for at afkorte deres studietid.

### **ANBEFALING 5: MULIGHED FOR EKSTRA ECTS-POINT**

De talentfulde studerende skal have mulighed for at tage ekstra ECTS-point og modtage særlige beviser for denne ekstra talentindsats. Arbejdsgruppen peger på, at der er to måder at skabe muligheder for ekstra ECTS-point for de studerende. Talentfulde studerende kan eksempelvis tilgodeses i tilrettelæggelsen af uddannelserne gennem muligheden for at udnytte deres potentialer i forhold til at modtage ekstra kurser, undervisning og eksamener inden for den normerede studietid.

For erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne peger arbejdsgruppen yderligere på, at det vil være relevant at undersøge muligheder og barrierer i forhold til, at talentfulde studerende kan forlænge deres praktik i uddannelsen med op til tre måneder for at styrke udviklingen af talenterne. Netop i sammenhængen mellem disse uddannelsers teoretiske del og praktiske del er det muligt at benytte praktikken med henblik på at stimulere talenterne.

**DET ANBEFALES**, at Undervisningsministeriet og Ministeriet for Videnskab, Teknologi og Udvikling på kort sigt skaber rammer, som sikrer, at talentfulde studerende på de videregående uddannelser, som hurtigt kan gennemføre de obligatoriske dele af deres uddannelse, kan tage ekstra fag og eksaminer inden for den normerede studietid. I den forbindelse skal det undersøges, hvorledes reglerne for dette kan udformes.

**DET ANBEFALES**, at det på kort sigt undersøges, hvilke muligheder og barrierer der er i forhold til, at talentfulde studerende på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne kan forlænge deres praktik i uddannelsen med op til tre måneder.

**DET ANBEFALES**, at det på kort sigt afklares, hvordan de ekstra opnåede ECTS-point kan fremgå af et særligt talent-eksamensbevis. Et særligt eksamensbevis kan, eksempelvis over for en kommende arbejdsgiver, signalere, at den nyuddannede har et særligt talentpotentiale, der kan komme virksomheden til gode.

### **ANBEFALING 6: TALENTUDVIKLING IND I EFTER- OG VIDEREUDDANNELSESTILBUD TIL UNDERVISERNE**

Hvis underviserne skal blive bedre til at spotte og udvikle for eksempel talentfulde radiograf- og laborantstuderende og skal kunne engagere de talentfulde studerende på alt fra handelsøkonomuddannelsen til pædagoguddannelsen i udviklingsarbejde med aftagervirksomhederne, er der behov for at sikre, at underviserne har de relevante værktøjer og kompetencer til dette talentudviklingsarbejde.

**DET ANBEFALES**, at erhvervsakademierne og professionshøjskolerne gennem udvikling af nye efter- og videreuddannelsestilbud opkvalificerer undervisernes kompetence til at forstå talentaktiviteter, og at der opkvalificeres i indholdet gennem flere professionsrettede og praksisnære ph.d.-forløb for undervisere på professionsbacheloruddannelser.

### **ANBEFALING 7: KONKURRENCER SKAL FREMME TALENTUDVIKLING**

For at fremme talentudviklingen på de videregående uddannelser er der behov for at udvikle talentbegivenheder, prisopgaver og konkurrencer, som det vurderes, kan medvirke til at skabe engagement om talentindsatsen på uddannelsesinstitutionerne.

**DET ANBEFALES**, at uddannelsesinstitutionerne på kort sigt udvikler regionale, nationale og internationale prisopgaver og konkurrencer målrettet studerende ved erhvervsakademierne og professionshøjskolerne. Kendetegnende for disse konkurrencer skal være et tæt samspil med de professioner og erhverv, som er aftagere af de studerende på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne.

### 5.6. SAMMENHÆNG I TALENTINDSATSEN

Et talent i udvikling må ikke tabes i skiftet mellem de forskellige dele af uddannelsessystemet. Derfor udgør overgange fra grundskole til ungdomsuddannelse og til videregående uddannelse en særlig problemstilling for talentindsatsen:

”Der er nemlig ingen tvivl om, at den støtte, der gives i overgangene, er vigtig, og måske kan man også forestille sig, at der blev arbejdet mere med overlevering af talenter fra ét skoleniveau til det næste (...) Der er i dag ikke et system, der sikrer, at der overføres den slags viden. Da talenternes selvopfattelse grundlægges i folkeskolen og er sårbare i overgangene, ville en styrket overlevering fra folkeskole til ungdomsuddannelser i hvert fald være med til at skabe mere sammenhæng.” (NIRAS, 2010: 64)

#### 5.6.1. BAGGRUND OG FAKTA

Det danske grunduddannelsessystem kan overordnet set opdeles i grundskole, ungdomsuddannelse og videregående uddannelser. Det indebærer, at en ung på sin vej gennem uddannelsessystemet undervejs skal træffe valg om, i hvilken retning uddannelsen skal forsætte. Der er almindeligvis to større overgange:

- Overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse
- Overgang fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse.

Hertil kommer overgangen fra uddannelse til erhverv, der typisk sker efter gennemførelse af en erhvervsuddannelse eller en videregående uddannelse.

Progressionen gennem uddannelsessystemet indebærer ikke bare store og vigtige valg for den unge, men også skift mellem uddannelsesområder præget af væsentlige forskelligheder. Det gælder i forhold til styring og ledelse, organisering af undervisningen, lærere og underviseres uddannelsesbaggrund og kompetencer, didaktiske metoder mv.

Der er derfor også betydelige udfordringer i forhold til at opnå en sammenhængende talentindsats på tværs af uddannelsesområder og -niveauer og en kontinuerlig udvikling af det enkelte talents progression gennem uddannelsessystemet.

Små fag og domæner udgør en særskilt problemstilling i talentindsatsen, hvor en lille talentbase kan indebære, at der ikke opstår en kritisk masse, der kan udgøre grundlaget for en systematisk og sammenhængende talentindsats på området. Det gælder ikke mindst i forhold til at sikre sammenhængen på tværs i uddannelsessystemet, hvor der er en fare for, at små fag og domæner overses eller underudvikles.

Arbejdsgruppen har ikke behandlet problemstillingen særskilt, men skal gøre opmærksom på vigtigheden af, at små fag og domæner understøttes i talentindsatsen med særlig øje for, at en lille talentbase ikke indebærer, at et område underudvikles. I forhold til små eller vigende fremmedsprog er der yderligere en fare for at en manglende udvikling af talentbasen får en negativ afsmitende virkning på mulighederne for at udnytte danske talenter i forhold til et globalt uddannelses- og arbejdsmarked.

#### 5.6.2. VÆSENTLIGE FAKTORER FOR TALENTUDVIKLING PÅ TVÆRS AF UDDANNELSESOMRÅDER OG -NIVEAUER

Uddannelsessystemet er opdelt i en række områder og niveauer, der tilsammen udgør en kompetencemæssig progression fra grundskole over ungdomsuddannelser og videregående uddannelser.

FIGUR 5.5. UDDANNELSESKÆDEN



Kilde: Talentarbejdsgruppen, tilrettet efter illustration i "Et Fælles Løft" (Undervisningsministeriet, 2008)

Dette er i figur 5.5. illustreret som en sammenhængende kæde, hvor hvert uddannelsesniveau bygger videre på det foregående og slutteligt munder ud i en erhvervskompetence.

I figuren er sammenhængen mellem niveauer illustreret ved overlap mellem de enkelte dele. Det er arbejdsgruppens vurdering, at disse overlap i dag på flere områder er svage, og at der er et væsentligt potentiale for at udvikle talentindsatsen på tværs af uddannelsessystemet ved at styrke integrationen og samarbejdsfladerne mellem områder.

I det følgende behandles muligheder og perspektiver for en stærkere integration af talentindsatsen på tværs i uddannelsessystemet med udgangspunkt i en analyse af følgende elementer:

- Faglig progression (fag, prøver og eksamener)
- Uddannelses- og erhvervsvejledning
- Samarbejdsflader mellem uddannelsesniveauer.

#### Faglig progression (fag, prøver og eksamener)

En bærende sammenhæng i uddannelsessystemet på systemniveau består i progressionen i det faglige indhold, hvor det faglige indhold på ét niveau udgør afsættet for det næste.

Prøve- og eksamensbeviser fungerer som det formelle bevis for den enkelte elev eller studerendes opnåede kompetencer fra et givent niveau, der samtidig kan lægges til grund for optagelse på det næste niveau.

I forhold til overgangen mellem folkeskolen og ungdomsuddannelse tjener uddannelsesplanen som skriftligt redskab for en overlevering af viden om eleven mellem de to niveauer.

#### Faglige mål

Ved overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelser, og ved overgangen fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse består den faglige progression grundlæggende i, at hvert led i uddannelseskæden bygger videre på det forudgående. Det betyder, at det faglige curriculum udgør et centralt element i forhold til at skabe en naturlig sammenhæng mellem to uddannelsesniveauer. Måden, et curriculum er opbygget på i de forskellige dele af uddannelsesforløbet, er imidlertid ikke ensartet, og der kan således være forskelle i de kompetencebegreber mv., der ligger til grund for eksempelvis de vejledende læseplaner i grundskolen og læreplaner i ungdomsuddannelserne.

Det indebærer en fare for, at informationer og viden om den enkeltes talentudvikling på ét niveau ikke til fulde forstås og udnyttes på det næste. Det er arbejdsgruppens vurdering, at der er et potentiale for styrkelse af sammenhængen i talentindsatsen ved at øge samarbejdsflader mellem uddannelser, særligt mellem folkeskolen og ungdomsuddannelserne.

Øgede samarbejdsflader bør ske især på lærer- og underviserniveau for derigennem at øge den gensidige viden om og forståelse af det tilstødende uddannelsesområde hos de personer, der i praksis skal varetage talentarbejdet i undervisningen.

#### Uddannelsesplanen

Ved udgangen af grundskolen udarbejdes en uddannelsesplan for den enkelte elev. I planen indgår elevens mål for uddannelse og erhverv efter grundskolen samt standpunkts- og prøvekarakterer. Endvidere skal det i uddannelsesplanen angives, hvilke brobygningsforløb eleven har deltaget i, herunder brobygningens formål og varighed.

## 5. STRATEGI FOR TALENTUDVIKLING I UDDANNELSERNE

Det er arbejdsgruppens oplevelse, at uddannelsesplanerne i højere grad end eksamensbeviser bruges af institutionernes vejledere efter optagelse. Det er dog arbejdsgruppens indtryk, at uddannelsesplanen på de fleste ungdomsuddannelser primært anvendes i forhold til at konstatere, hvorvidt prøvekaraktererne og de valgte tilvalgsfag giver adgang til den givne uddannelse. Der er derfor et potentiale i en øget og mere konsekvent brug af uddannelsesplanen i forhold til talentindsatsen.

Der er i dag ikke noget til hinder for, at det i den enkelte elevs uddannelsesplan noteres, at eleven har fulgt specielle talentforløb eller lignende, således at relevante informationer kan overleveres til aftagerinstitutionen.

Arbejdsgruppen vurderer dog, at praksis på området skal ændres, hvis uddannelsesplanen skal opnå gennemslagskraft som redskab i talentarbejdet. Det kræver, at uddannelsesplanen konsekvent og systematisk anvendes til overlevering af oplysninger med relevans for det enkelte talents udvikling fra grundskole til ungdomsuddannelse.

Arbejdsgruppen anbefaler derfor, at der stilles krav om, at uddannelsesplanen indeholder informationer om, hvilke talentaktiviteter eleven har deltaget i.

### *Prøve- og eksamensbeviser*

Prøve- og eksamensbeviser udgør det formelle bevis for den enkeltes faglige niveau og er en del af grundlaget for det næste niveau. Prøve- og eksamensbeviser er derfor oplagt at indtænke som instrument til at øge sammenhængskraften i talentarbejdet.

Der er allerede muligt at tilføje bemærkninger til afgangsprøvebeviser i folkeskolen samt at vedlægge eventuelt yderligere informationer til prøvebeviset. Det giver muligheder for at deltage i talentaktiviteter kan fremgå af prøvebeviset.

På det gymnasiale område er der ligeledes ikke noget til hinder for, at en elevs deltagelse i talentarbejde kan noteres på eksamensbeviset. Det kan dog ikke give en medtællende karakter, og der vil være en væsentlig risiko for, at der ikke bliver fulgt op på sådanne oplysninger hos aftagerinstitutionen.

## UDDANNELSES- OG ERHVERVSVEJLEDNING

Fra 2004 er vejledning om ungdomsuddannelser og erhverv samlet i *Ungdommens Uddannelsesvejledning*, som kommunerne har ansvaret for, mens ansvaret for vejledning om videregående uddannelse og erhverv er samlet i Undervisningsministeriet og konkret forankret i syv vejledningscentre ved navn Studievalg. Til brug for hele vejledningssystemet er der etableret en virtuel portal [www.ug.dk](http://www.ug.dk) med informationer om uddannelser, job mv. Endvidere er der etableret en e-Vejledning, der er et tilbud til alle, der har brug for vejledning om uddannelse og job. e-Vejledning har åbent dag, aften og weekend.

### UNGDOMMENS UDDANNELSESVEJLEDNING

Elever i folkeskolen vejledes om valg af ungdomsuddannelse og erhverv på den enkelte skole og i tilknytning til undervisningen. Denne vejledning forstås af de kommunalt forankrede enheder Ungdommens Uddannelsesvejledning (UU), hvor der er 48 på landsplan. UU'ernes væsentligste opgaver er at:

- forestå vejledningen om valg af ungdomsuddannelse og erhverv. En væsentlig del af denne aktivitet består i at sende de unge i brobygning.
- udarbejde uddannelsesplan for og uddannelsesparathedsvurderinger af elever i 9. eller 10. klasse, der søger optagelse på en ungdomsuddannelse samt give tilbud til unge, der ikke er uddannelsesparate.
- tilse, at de 15-17-årige følger deres uddannelsesplan, samt give tilbud, der indebærer, at de unge kan leve op til deres pligt til at være i uddannelse, beskæftigelse mv.
- give vejledning til de 18-25-årige gennem opsøgende aktiviteter.

### STUDIEVALG

Studievalg tilbyder gennem syv regionale centre vejledning om valg af videregående uddannelse til elever i ungdomsuddannelser samt til unge og voksne, der ikke er tilknyttet en ungdomsuddannelse. Vejledning til elever i ungdomsuddannelse gives gennem fælles-, hold- og individuelle aktiviteter på ungdomsuddannelserne.

Vejledningen dækker både overgangsvejledning om de videregående uddannelser og vejledning om efter- og videreuddannelse.

### Uddannelses- og erhvervsvejledning

Uddannelses- og erhvervsvejledning fungerer som forberedelse af den enkeltes valg af uddannelse og erhverv og beskæftiger sig dermed også med overgangen mellem uddannelsesniveauer.

I formålsbestemmelsen for vejledningen hedder det blandt andet, at vejledningen skal bidrage til, at valg af uddannelse og erhverv bliver til størst mulig gavn for den enkelte og for samfundet, herunder at alle unge gennemfører en erhvervskompetencegivende uddannelse. Det fremgår endvidere, at vejledningen skal inddrage såvel den enkeltes interesser og personlige forudsætninger, herunder uformelle kompetencer.

Det er således uddannelses- og erhvervsvejledningens rolle, at den unge får udfoldet sine potentialer og talenter i en uddannelses- og erhvervs-mæssig sammenhæng. I det følgende afdækkes nærmere de konkrete overgangsproblematikker fra grundskole til ungdomsuddannelse og fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse.

#### *Overgang fra grundskole til ungdomsuddannelse*

Vejledningens udgangspunkt har fra 2004 været en samtale mellem den unge og en vejleder, og elevens uddannelsesplan har været det fysiske udtryk for vejledningsprocessen og den progression, der fandt sted i vejledningen. Metoderne tog afsæt i en portfolio-tankegang, hvor den unge skulle præsentere sig på den efterfølgende ungdomsuddannelse. Det er imidlertid aldrig lykkedes for alvor at gøre uddannelsesplanen til et redskab, som har fået anvendelsesværdi af betydning i ungdomsuddannelserne. Sidenhen er uddannelsesplaner i højere grad blevet et administrativt redskab, som indeholder aftaler mellem eleven, forældre og UU.

Fra 2007 er det i højere grad afprøvningsaktiviteter som praktik og brobygning, der har været dominerende vejledning/redskaber i overgangen fra grundskole til ungdomsuddannelse. Brobygning er vejlednings- og undervisningsforløb i overgangen til ungdomsuddannelser. Brobygning skal give den unge bedre mulighed for at vælge og gennemføre en ungdomsuddannelse samt udvikle den unges faglige og personlige kompetencer. Brobygning (og introduktionskurser) gives til elever i både 8., 9. og 10. klasse. Flere undersøgelser har peget på, at brobygning mellem forskellige skoleformer er den mest værdifulde vejledningsaktivitet i relation til at støtte og afklare et specifikt uddannelsesvalg.

#### *Overgang fra ungdomsuddannelse til videregående uddannelse*

I denne overgang lægges der vægt på, at de studerende selv er i stand til at søge og anvende information. Studievalg yder ganske vist individuel vejledning, men hovedaktiviteten er større arrangementer, der er fælles for årgange, klasser eller interessegrupper. Studievalg har ikke medarbejdervolumen til at give

individuel vejledning til alle med henblik på at understøtte den enkeltes talentudfoldelse.

#### *Ug.dk og eVejledning*

Elektroniske medier anvendes i stigende grad i uddannelses- og erhvervsvejledningen, blandet med online interesse- og afklaringsværktøjer på den centrale portal Uddannelsesguiden (www.ug.dk). Der er samtidig etableret en eVejledning, hvor det er muligt at få individuel og personlig vejledning gennem chat, sms, e-mail og telefon.

#### *Generelt om uddannelses- og erhvervsvejledningen*

Siden vejledningsreformen i 2004 er der gennemført en række justeringer og ændringer, der ofte har karakter af, at uddannelses- og erhvervsvejledningen skal bidrage til at realisere målsætningen om, at mindst 95 procent af en ungdomsårgang i 2015 skal gennemføre en ungdomsuddannelse. Det indebærer, at vejledningen i stadig højere grad tager afsæt i at hjælpe unge, der har vanskeligheder med at vælge, påbegynde og gennemføre en ungdomsuddannelse. Denne orientering indebærer, at unge, der ikke har sådanne vanskeligheder, i højere grad selv skal være opsøgende, for eksempel med henblik på at få information om, hvordan man bedst videreudvikler et talent.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at uddannelses- og erhvervsvejledningen primært er organiseret i forhold til at understøtte unges grundlæggende overvejelser om uddannelses- og erhvervsvalg og ikke som sådan indeholder elementer, der systematisk understøtter talenter.

Samtidig er vejledningens fokus og tyngde i stigende grad rettet særligt mod svagere og uafklarede unge, herunder med henblik på at øge andelen af unge, der påbegynder og gennemfører en kompetencegivende uddannelse. Uddannelses- og erhvervsvejledningen spiller efter arbejdsgruppens opfattelse derfor aktuelt ikke en tilstrækkelig aktiv rolle i forhold til de særlige overgangsproblematikker, som vedrører talentudviklingen.

#### **Samarbejdsflader mellem uddannelsesområder og -niveauer**

Der er relativt store forskelle på de forskellige dele af det danske uddannelsessystem. Det gælder for eksempel i forhold til styring og ledelse, ressourcetildeling, organisering af undervisningen, lærere og underviseres uddannelsesbaggrund og kompetencer, didaktiske metoder og pædagogisk kultur.

Uddannelserne fungerer derfor i nogle henseender som afgrænsede øer, hvor forbindelserne i form af systematiske samarbejdsflader mv. er begrænsede. Arbejdsgruppen vurderer, at øgede samarbejdsflader, kontakter og videndeling mellem lærere og undervisere fra forskellige uddannelsesområder udgør et særligt potentiale i forhold til at styrke det overlap, der kan bidrage til øget sammenhæng i talentudviklingen.



Undervisere i det danske uddannelsessystem har ikke samme uddannelsesmæssige baggrund, og de faglige kulturer på de enkelte institutioner er meget forskellige. Der er derfor ikke tradition for, at undervisere fra forskellige dele af uddannelsessystemet mødes for at drøfte faglige emner eller undervisningsdidaktik. Måden, faglighed kommer til udtryk på, og hvordan fagligheden udvikles i de enkelte led af uddannelsessystemet, kan derfor være meget forskellig. Elever, som afslutter én uddannelse, og som ønsker at fortsætte i den næste, vil derfor ofte opleve en manglende kontinuitet.

Det svage overlap særligt på kompetencesiden og dermed også i forhold til den pædagogiske praksis udgør en udfordring generelt i forhold til sammenhængen i den enkeltes uddannelsesprogression. Det gælder formentlig i udpræget grad for talenterne, der kan have særligt gavn af den faglige merværdi, som kan skabes ved et tættere samarbejde mellem undervisere i de enkelte led i uddannelsessystemet. Denne vurdering understøttes blandt andet i en ny forskningsrapport om overgangsproblemer i uddannelsessystemet:

”De velbegavede elever kunne udfordres ved at møde noget af det, som kommer senere, hvis deres lærere kendte progressionen. Der er potentialer hos eleverne, som ikke bliver brugt.” (Mathiasen m.fl., 2009: 164)

#### *Erfaringer fra Nederlandene*

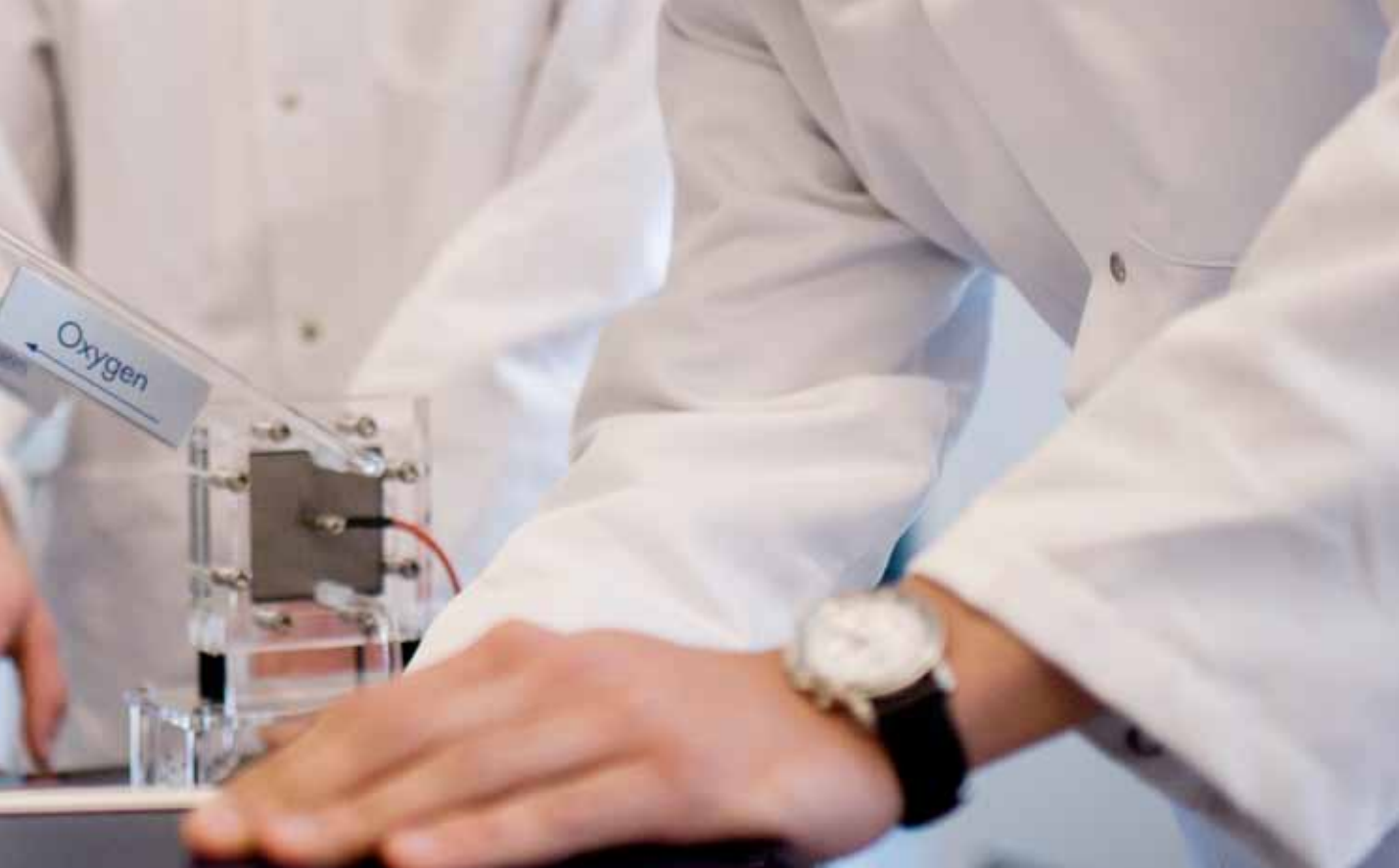
I Utrecht i Nederlandene er der i de naturvidenskabelige fag udviklet en model for et tættere samarbejde mellem lærere på de gymnasiale uddannelser og undervisere på universitetet. Målet med samarbejdet er, at underviserne på de forskellige uddannelsesniveauer skal kende hinandens kultur og faglighed, så de i fællesskab kan styrke de talentfulde elever. Endvidere skal der

udarbejdes undervisningsmateriale til brug for alle elever i gymnasierne. I den nederlandske model undervises de talentfulde elever på universitetet to dage om ugen – en del af tiden fulgt af deres egen lærer fra gymnasiet. Det er arbejdsgruppens vurdering, at de talentfulde elever gerne vil blive i deres lokale miljø på hjemskolen, jf. konklusionerne fra rapporten *Talentindsatser i Danmark* (NIRAS, 2010). Det kan derfor ikke være et mål at fjerne talentfulde elever fra undervisningen i nogle fag, sådan som det er tilfældet i Nederlandene. Undervisere kan derimod med fordel undervise på lavere niveauer i uddannelsessystemet for at tilgode de talentfulde elever.

En sådan udveksling af undervisere vil kunne foregå ved *jobswap*, gæstelærerordninger og ved forskellige former for faglig netværksdannelse mellem lærere og undervisere. For den talentfulde elev kan udvekslingen af undervisere give muligheder for at stifte bekendtskab med det faglige niveau og indhold på næste niveau i uddannelseskæden allerede ved udgangen af den foregående. De faglige overlap mellem områder kan systematiseres, hvis de forankres i de personer, der til daglig har deres virke på de konkrete uddannelser.

Der findes enkelte eksempler på dansk netværksdannelse mellem lærere i grundskolen og lærere på ungdomsuddannelserne. Et af disse netværk er Brobygning i døgndrift som er et udviklingsprojekt gennemført af matematiklærere i silkeborgområdet. Netværket har dog ikke specielt fokus på de talentfulde elever. Læs mere: <http://www.matbid.dk/index.php?id=2006>.

Det er arbejdsgruppens vurdering, at en styrkelse af samarbejdsfladerne på kompetencesiden har potentiale til at bidrage væsentligt til en mere effektiv kumulativ talentopbygning og -udvikling i uddannelsessystemet.



I en rapport fra 2004 om styrkelse af lærerkompetencer i fremtidens naturfaglige uddannelser er problemet om manglende sammenhæng i læreruddannelserne på tværs af uddannelsessystemet nærmere belyst:

#### **”Læreruddannelsessystemet skal gentænkes**

Læreruddannelsessystemet i Danmark er resultatet af en lang historisk udvikling, hvilket er en af årsagerne til en enestående grad af spredning på forskellige institutioner, som ikke mentalt har meget med hinanden at gøre. Læreruddannelserne i naturfag er lokaliseret ved pædagogseminarier, seminarier og universiteter og andre typer af institutioner med vidt forskellige paradigmer og idealer med hensyn til den indbyrdes balance mellem fag, fagdidaktik og pædagogik. I modsætning til mange andre lande er der således ikke et naturligt forum for at indtænke eksempelvis progressionen i undervisningen fra førskole til universitetsniveau.

De meget forskellige skole- og læreruddannelseskulturer uden indbygget gensidig kommunikation er den væsentligste blandt årsagerne til de alvorlige brobygningsproblemer, der kan konstateres overalt i det danske uddannelsessystem. Problemerne findes fra indslusningen i folkeskolen til udslusningen på arbejdsmarkedet med frafaldsproblemer og spild af menneskelige ressourcer til følge.

I lyset heraf er der behov for at gennemtænkte læreruddannelsessystemet med henblik på fremtidens krav. Ændringer på dette område er en langvarig proces, der kræver grundige overvejelser. En målsætning i et nyt læreruddannelsessystem skal være sikringen af sammenhængen imellem lærerfunktionen på de enkelte uddannelsesniveauer og skabelsen af rum for en styrkelse af den pædagogiske, faglige og fagdidaktiske kultur.

#### **Nyt læreruddannelsessystem i Danmark**

Der bør nedsættes et udvalg, der grundigt overvejer og analyserer det samlede danske læreruddannelsessystem på langs. I overvejelserne skal nye samarbejdsrelationer mellem CVU'er og universiteter indgå. Som støtte for denne udvikling skal fagdidaktik gøres til et indsatsområde.”

(Undervisningsministeriet, 2004)

Efterfølgende er der sket ændringer i institutionsstrukturen. I 2007 er der i Danmark etableret syv professionshøjskoler, der har til opgave at udbyde og udvikle videregående uddannelser og efter- og videreuddannelse.

Professionshøjskolerne erstatter de tidligere seminarier og CVU'er, men de påpegede forskelle er grundlæggende fortsat til stede, og det er arbejdsgruppens vurdering, at analysen er dækkende for situationen for læreruddannelsessystemet i dag.

Arbejdsgruppen kan samtidig tilslutte sig forslaget om et udredningsarbejde af læreruddannelsessystemet på langs. Der mangler et sammenhængende vidensgrundlag, der kan understøtte etableringen af mere systematiske og formaliserede samarbejdsflader, herunder i forhold til øget samtænkning af grund- og efteruddannelse af lærere og undervisere gennem hele uddannelseskæden. Etableringen af et sådan vidensgrundlag vil ligge i naturlig forlængelse af tilsvarende vertikale studier af den progressive sammenhæng i fagenes indhold på tværs af uddannelsesniveauer, som tidligere er belyst i andre sammenhænge.

### 5.6.3. ARBEJDSGRUPPENS ANBEFALINGER

På baggrund af analysen anbefaler arbejdsgruppen øget fokus på at etablere styrkede overlap mellem uddannelsessystemets dele. Eksisterende mekanismer til overlevering af viden om talenter skal anvendes mere konsekvent og systematisk, og der skal i langt højere grad etableres faglige samarbejdsrelationer mellem lærere/undervisere på tilstødende niveauer i uddannelseskæden.

#### ANBEFALING 1: SYNLIGGØRELSE AF TALENTFORLØB I PRØVE- OG EKSAMENSBEVISER

Særlige afgang-/eksamensbeviser for talenter eller afgang-/eksamensbeviser med plads til anmærkninger om talentarbejde vil i høj grad bidrage til, at aftagerinstitutioner bliver bevidste om, at der optages elever med særlige talenter. I dag udnyttes mulighederne for at overlevere denne viden ikke i særlig høj grad. Endvidere videresendes mange eksamensbeviser elektronisk fra én institution til den næste i elevens forløb, og muligheden for at videregive information må derfor nødvendigvis indtænkes i dette format.

**DET ANBEFALES**, at de enkelte skoler og institutioner udformer særlige afgangseksamensbeviser til elever, der har fulgt et talentforløb i uddannelsen eller deltaget i talentaktiviteter, og at oplysningerne gøres tilgængelige for de relevante undervisere på aftagerinstitutionerne. Det kunne eksempelvis ske ved at udforme et ekstra felt forbeholdt information om talentarbejde i det ordinære afgangseksamensbevis.

#### ANBEFALING 2: BROBYGNING FOR ELEVERNE

Brobygning mellem de forskellige led i uddannelserne understøtter i dag ikke tilstrækkeligt intentionerne om, at unge i højere grad udfolder deres potentialer og talenter, når de går fra et uddannelsesniveau til et andet, blandt andet fordi brobygningen ikke altid har fokus på fagfaglige elementer i uddannelsen. Med en faglig brobygning bliver den talentfulde elev understøttet i sin faglighed, men eleven får også mulighed for at opleve, hvad det vil sige at studere på næste trin i uddannelseskæden. Uddannelsesplanen bør indtage en central rolle i at styrke brobygningen.

**DET ANBEFALES**, at ungdomsuddannelserne og UU tilrettelægger brobygningen fra grundskole til ungdomsuddannelser så fagfaglige elementer bliver mere fremtrædende.

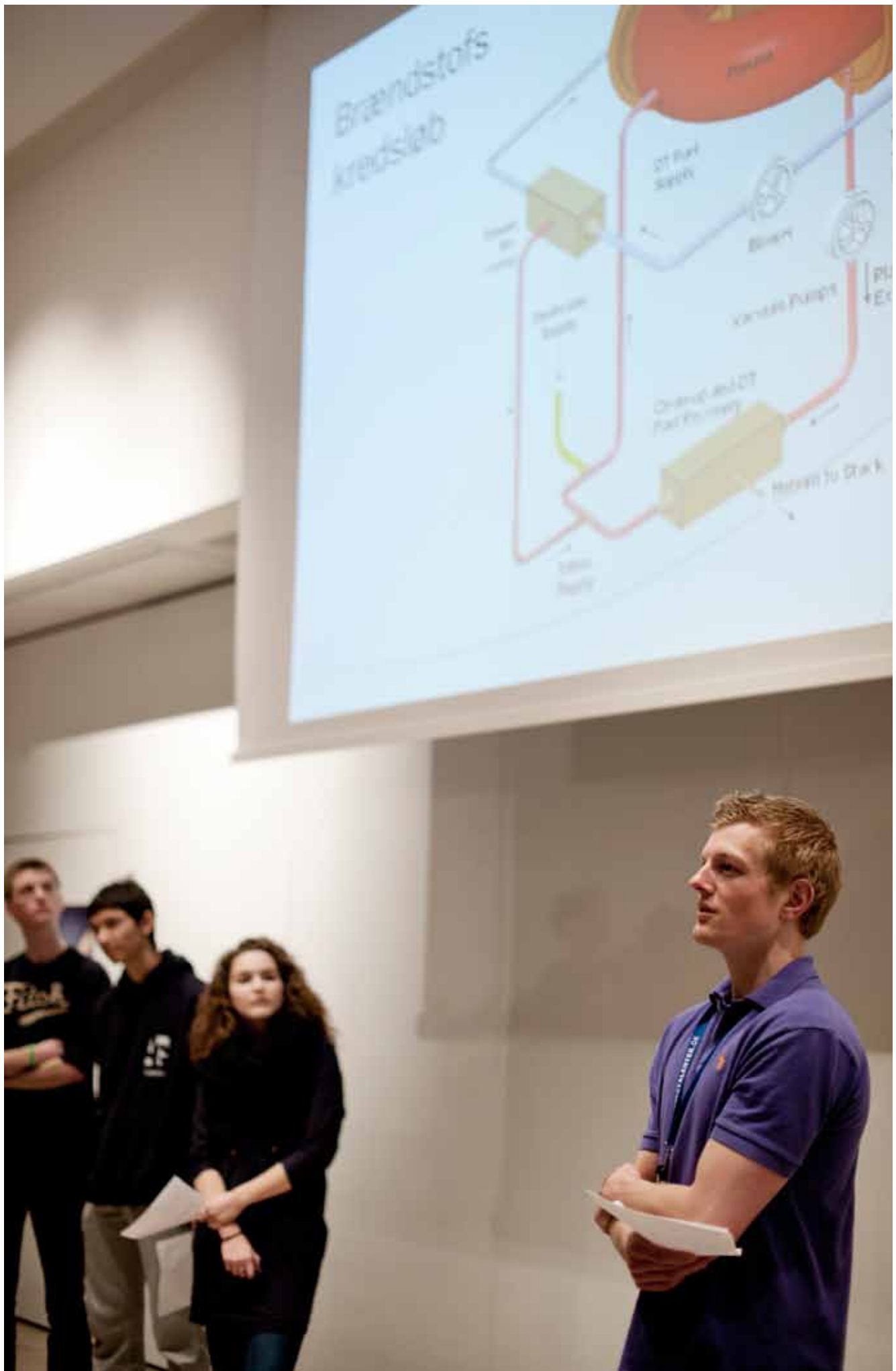
**DET ANBEFALES**, at der stilles krav om, at uddannelsesplanen indeholder informationer om, hvilke talentaktiviteter eleven har deltaget i.

#### ANBEFALING 3: STYRKET SAMARBEJDSFLADER MELLEMLÆRERE/UNDERVISERE

Netværk på lærerniveau findes i dag kun som enkeltstående initiativer, selv om udenlandske erfaringer viser, at undervisere på de videregående institutioner med fordel kan brobygge med lærere på ungdomsuddannelserne. Tilsvarende må det på baggrund af danske tiltag formodes, at talentfulde elever kan styrkes, hvis lærere på grundskoleniveau brobygger til ungdomsuddannelserne og omvendt. Netværk mellem undervisere vil kunne medvirke til, at traditioner og fagdidaktiske forudsætninger i højere grad kan blive strømlinet imellem de enkelte uddannelser, og at der også bliver udfordring til de talentfulde elever.

**DET ANBEFALES**, at skoler og institutioner tager initiativ til i øget omfang at gøre brug af lærere og undervisere fra tilstødende uddannelsesniveauer i undervisningen, for eksempel gennem *jobswap*-ordninger, gæstelærerordninger og andre former for lærerudveksling, der kan understøtte et styrket samarbejde og vidensmæssigt overlap mellem niveauer. Samarbejdsflader skal også understøtte de mindre gængse veje i uddannelsessystemet, for eksempel mellem erhvervsuddannelser og videregående uddannelser.

**DET ANBEFALES**, at der igangsættes et udredningsarbejde, der skal kortlægge tværgående lærer- og underviserkompetencer gennem hele uddannelsessystemet og komme med anbefalinger til styrket kompetencemæssig sammenhæng på tværs af niveauer, herunder med særlig fokus på viden og didaktik på talentområdet. Udredningsarbejdet ses i forlængelse af lignende vertikale undersøgelser af indholdet på fagområder.



# 6. INTERNATIONALE PERSPEKTIVER

Med den stigende globalisering er det nødvendigt at se talentudviklingen i et internationalt perspektiv og at se det internationale som en slibesten for udvikling af talent og kvalitet. Selv om det danske uddannelsessystem og arbejdsmarked udgør de grundlæggende rammer for talentudviklingen, må den nationale talentindsats samtidig forholde sig til et internationalt uddannelses- og arbejdsmarked af voksende omfang og betydning.

Der findes spændende arbejdspladser og efteruddannelsesmuligheder i udlandet, og hvis Danmark skal begå sig i den internationale konkurrence, skal vores talentfulde elever også kunne begå sig internationalt. Samtidig er det væsentligt, at det danske uddannelsessystem kan tiltrække og drage nytte af talenter fra udlandet.

## Internationale talentkonkurrencer

I mange ungdomsuddannelser har eleverne allerede nu mulighed for at deltage i internationalt talentarbejde i form af konkurrencer. Eksempelvis afholdes WorldSkills for erhvervsuddannelserne hvert andet år, og i de gymnasiale ungdomsuddannelser har der gennem en længere årrække årligt været afholdt olympiader i de naturvidenskabelige fag og matematik. Inden deltagelse i de internationale konkurrencer skal eleverne gennem et udskillelsesløb først på deres hjemskole og efterfølgende på national plan. Rigtig mange talentfulde elever er derfor i kontakt med konkurrencerne, men kun de allerbedste går videre til de internationale begivenheder. Ved næste WorldSkills i London til oktober 2011 er allerede tilmeldt 1000 deltagere fra 50 nationer, der vil komme til at dyste i cirka 45 forskellige håndværk.

Danmark har en tradition for at deltage i disse konkurrencer og olympiader, og oftest klarer de danske elever sig godt. I sommeren 2010 vandt en dansk gymnasieelev eksempelvis en guldmedalje ved den internationale matematikolympiade i Kasakhstan, og to andre kammerater vandt bronze. Ud over de flotte placeringer er det en spændende og udfordrende opgave for det enkelte talent at begå sig både fagligt og sprogligt på sådan en international platform. Endvidere er det også en god måde at brande de danske ungdomsuddannelser på, og det giver et kvalitativt løft at måle sig med de bedste i verden.

Lige nu er konkurrencer og olympiader for ungdomsuddannelserne et af de stærkeste midler til talentudvikling. På landsplan deltager rigtig mange skoler, og det er klart i lærernes bevidsthed at arbejde på at få de dygtigste elever til at deltage i disse begivenheder. En talentindsats i form af konkurrencer styrker både det videbegærlige talent og på længere sigt styrkes også dansk vækst. For lærerne er konkurrencerne meget inspirerende, og de knytter under konkurrencerne typisk internationale kontakter, som betyder, at der er en del ekskursioner til udenlandske skoler både for elevgrupper og for lærere mellem konkurrencerne.

Det er dog arbejdsgruppens vurdering, at Danmarks deltagelse i de internationale konkurrencer lider af den skavank, at den talentfulde elev sjældent deltager mere end én gang hen imod slutningen af sin uddannelse. Der er altså ikke tale om, at der sker en systematisk spotting og udvikling af talentet gennem et særligt forløb. Ved de internationale konkurrencer ses det tydeligt, at visse lande tidligt spotter talenter og sætter dem i systematiske træningscamps.

## International mobilitet

International mobilitet udgør et væsentligt aspekt af en sammenhængende talentudvikling, og såvel indgående som udgående mobilitet har et potentiale til at bidrage til udviklingen af talenter og talentmiljøer.

I 2020 skal mindst 20 procent af dimittenderne inden for det europæiske område for videregående uddannelser have haft et studie- eller praktikophold i udlandet som en del af deres uddannelse. Det har ministrene i Bologna-processen i fællesskab sat som mål ved ministermødet i Leuven og Louvain-la-Neuve i foråret 2009.



## 6. INTERNATIONALE PERSPEKTIVER

I 2007/2008 udgjorde antallet af studerende på studie- eller praktikophold i udlandet 7,6 procent af de færdiguddannede med en mellemlang videregående uddannelse (herunder professionsbachelor) og 3,8 procent af de færdiguddannede med en kort videregående uddannelse (herunder erhvervsakademiuddannede). På universitetsområdet udgjorde antallet af studerende på studie- eller praktikophold 28,9 procent af de færdiguddannede med en lang videregående uddannelse.<sup>17</sup>

Set i et talentudviklingsfokus er international mobilitet imidlertid ikke et tilstrækkelig mål i sig selv. Det er afgørende, at mobiliteten bidrager aktivt til at styrke talentudviklingen – det gælder både for den indgående og udgående mobilitet.

Arbejdsgruppen peger derfor på, at talentudvikling skal være et tydeligt element i de aftaler om ind- og udgående studentermobilitet, studieophold i udlandet for undervisere mv., som de videregående uddannelsesinstitutioner indgår. Den internationale mobilitet skal understøtte den faglige merværdi, som et studie

eller praktikophold i udlandet kan bidrage med for det enkelte talent, ligesom den faglige udvikling i det danske uddannelsesmiljø, hvor udenlandske studerende og undervisere kommer til, skal i fokus.

Arbejdsgruppen har ikke beskæftiget sig med danske uddannelsesinstitutioners evne til at tiltrække dygtige internationale studerende. De vil selvsagt kunne bidrage til at løfte niveau og miljø, og det bør overvejes, om der kan etableres tilbud og stipendier, som ud over et stærkt fagligt niveau kan bidrage til, at flere udenlandske talenter vælger ophold og studier i Danmark.

<sup>17</sup> Flere studerende på studie- og praktikophold i udlandet – strategi for øget udgående mobilitet på erhvervsakademi- og professionsbacheloruddannelserne, Undervisningsministeriet 2009.

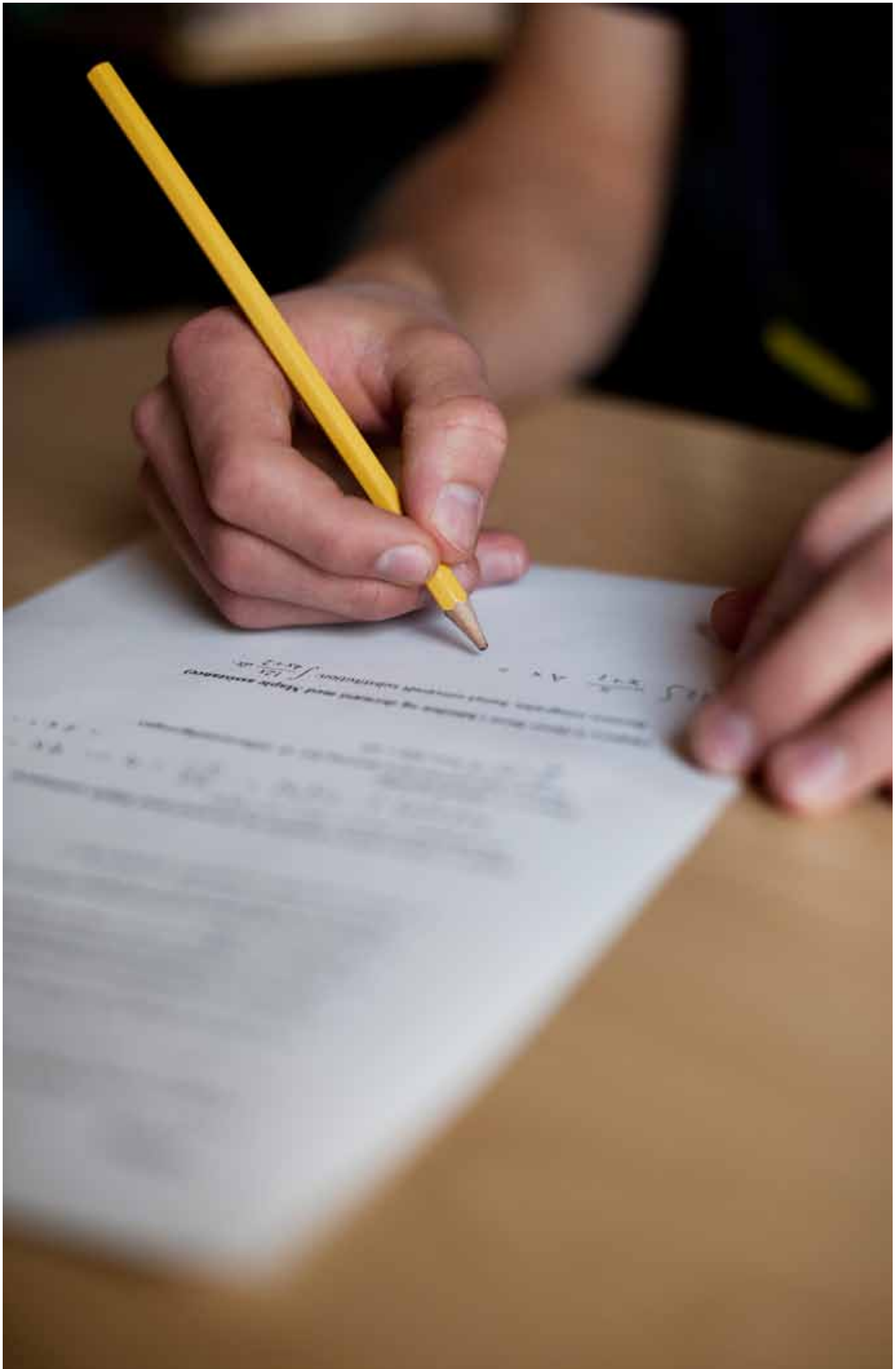
### 6.1. ARBEJDSGRUPPENS ANBEFALINGER

#### **ANBEFALING 1: ØGET DELTAGELSE I INTERNATIONALE KONKURRENCER**

Det anbefales, at de enkelte skoler og institutioner arbejder mere systematisk med at spotte og udvikle talenter til deltagelse i internationale konkurrencer. Endvidere skal dette arbejde ske meget tidligere i den talentfulde elevs skolegang.

#### **ANBEFALING 2: TALENT I DEN INTERNATIONALE MOBILITET**

Det anbefales, 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.



# 7. BILAG

## BILAG 1. AKTIVITET PÅ PÆDAGOGISKE DIPLOMUDDANNELSER

Opgørelse over aktiviteten på de pædagogiske diplomuddannelser opgjort i antal årstuderende (60 ECTS-point), 2006 – 2010.<sup>18</sup> \*\*

Pædagogiske diplomuddannelser	2006	2007	2008	2009	2010*
Pædagogiske diplomuddannelser	700,2				
Almen pædagogik	7,5	8,3	2,9	5,0	7,2
Sundhedspædagogik		3,9	1,8	2,7	3,0
Praktikvejleder, lærer	11,0	11,4	8,1	11,4	11,3
Praktikvejleder, pædagog	98,5	53,2	66,3	138,3	104,7
Medier og kommunikation	24,9	44,9	35,0	60,6	59,3
Projektledelse og organisationsudvikling	28,4	46,0	23,9	13,8	16,6
Psykologi	83,2	148,9	98,7	102,7	99,4
Vejledning og supervision	31,6	48,0	44,2	50,7	71,5
Flerkulturel pædagogik	0,9	3,0	6,5	2,8	1,3
Pædagogisk arbejde	37,6	45,2	46,6	71,7	87,0
Skolestart	7,2	10,4	23,9	0,8	1,3
Socialpsykologi	4,2	2,5	8,1	5,6	3,9
Socialpædagogik	9,8	23,4	36,7	10,7	17,8
Specialpædagogik	176,4	265,1	223,7	205,7	320,5
Voksenpædagogik	12,3	27,0	6,8	19,5	3,2
Ungdomspædagogik	6,4	8,7	8,4	0,8	1,9
Dansk	8,5	9,6	11,5	9,8	12,1
Dansk som andetsprog	4,6	13,3	17,0	18,5	17,9
Fremmedsprog	1,0	1,2	1,3	2,2	2,4
Historie	2,3				
Læsning og skrivning	18,8	35,8	19,7	7,1	2,5
Læsning og matematik for voksne	36,0	30,6	26,9	38,7	77,8
Kost, ernæring og sundhed	2,9	3,1		1,4	1,1

18) Det skal bemærkes, at målgruppen for de ovennævnte diplomuddannelser er lærere, pædagoger, sundhedsuddannede eller har anden relevant videregående uddannelse.

Matematik	3,1	5,1	6,0	14,2	7,6
Naturfag		3,3	2,4	3,9	4,0
Fysik/kemi		1,4			
Geografi					0,2
Natur/teknik	7,9	4,1			
Friluftspædagogik			2,7		
Billedkunst	1,8	7,7	2,7	11,3	11,6
Drama	2,9	7,3	6,1	4,4	5,8
Idræt	7,6	19,2	9,3	14,5	12,5
Materiel kultur	2,7	4,7	2,4	2,8	2,1
Musik	0,5	0,8	0,8	0,6	
Naturfagsdidaktik	4,0	5,4	3,1	4,1	5,4
Skoleudvikling	0,5	1,8			
Frie skolers tradition og pædagogik			2,7	2,1	
Erhvervspædagogik	3,0	3,8	2,3	2,0	18,7
Voksenvejleder	2,8	0,2			
Grundmodul (uden retning)	184,0	391,7	404,8	286,4	231,0
Fælles modul (uden retning)	14,7	41,7	35,4	66,2	51,5
Afgang uden profil		6,5	7,8	54,0	56,3
Læsevejleder		88,4	232,3	223,3	95,1
Engelskvejleder		0,3	6,2	3,6	7,2
Matematikvejleder			20,0	24,1	28,8
Naturfagsvejleder		7,4	6,3	20,4	9,6
Hovedtotal	1.549,2	1.443,8	1.470,8	1.518,1	1.470,5

\* Opgjort til og med 3. kvartal 2010

\*\* Tomme felter er udtryk for ingen indberettet aktivitet

# 8. LITTERATURLISTE

- Baltzer, K., Kyed, O., Nissen, P. & Voigt, K. (2006): "Skolens møde med elever med særlige forudsætninger – et forsknings- og udviklingsprojekt i Lyngby-Taarbæk Kommune". Lyngby: Lyngby-Taarbæk Kommune.
- Baltzer, K. & Nissen, P. (2010): "Talentprojekter i folkeskolen – en effektundersøgelse af fire talentprojekter".
- Bendixen, C. & Frøkjær, T. (2010): "Børn og unge med særlige forudsætninger".
- Bruun, J. (2010): "ICCS 2009 – internationale hovedresultater", Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.
- Capacent Epinion (2007): "Capacent Epinion: Undersøgelse blandt unge mellem 16 til 30 år – i gang med eller har afbrudt en erhvervsuddannelse, lavet for Dansk Industri".
- Clearinghouse for Uddannelsesforskning (2009): "Lærerkompetencer og elevers læring i førskole og skole".
- Danmarks Evalueringsinstitut (2004): "Undervisningsdifferentiering i folkeskolen".
- Danmarks Evalueringsinstitut (2009): "Særlige ressourcepersoner i folkeskolen".
- Day, B. (2010): "Evaluering af forsøg med international linje på Park Skolen". Struer Kommune/VIA UC.
- Gagné, F. (2008): "Building gifts into talents: Overview of the DMGT", Université du Québec à Montréal.
- Hattie, J. (2009): "Visible Learning. A synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement".
- Kyed, O. (2007): "De intelligente børn". København. Aschehoug.
- Lollike, L. m.fl. (2005): "Talenttanker - talentudvikling på dansk", Personalestyrelsen.
- Mathiasen, H. m.fl. (2009): "Overgangsproblemer som udfordringer i uddannelsessystemet – Forskningsrapport 2009", Aarhus.
- Mehlbye, J. (2010): "Den højtpræsterende skole. Hvordan kan skolen løfte elever med svag social baggrund", AKF.
- NIRAS (2010): "Talentindsatser i Danmark".
- Nissen, P. & Baltzer, K. (2010): "Talentklasser i folkeskolen – en effektundersøgelse".
- Nissen, Kyed & Baltzer (2011): "Talent i skolen – identifikation, undervisning og udvikling". Frederikshavn: Dafolo.
- OECD/Undervisningsministeriet (2004): "OECD-Rapport om grundskolen i Danmark – 2004".
- Personalestyrelsen (2005): "Se potentialet i alle medarbejdere! Udvikling af talenter via alsidige karrieremuligheder".
- Personalestyrelsen (2008): "Talentudvikling! Hvordan griber vi det an i praksis".
- OECD (2001): "PISA 2000: Knowledge and skills for life. First results from OECD programme for international student assessment".
- OECD (2004): "PISA 2003: Learning for Tomorrow's World".
- OECD (2007): "PISA 2006: Science Competencies for Tomorrow's World".
- PISA (2009): "What Students Know and Can Do".
- Rasmussen, J. (2010): "Undervisningsdifferentiering i enhedsskolen" i Undervisningsdifferentiering: Status og fremblik (red. Niels Egelund). Frederikshavn: Dafolo.
- Regeringen (2010a): "Faglighed og frihed – Regeringens udspil til en bedre folkeskole".
- Regeringen (2010b): "DANMARK 2020. Viden > vækst > velstand > velfærd".
- Skolens Rejsehold (2010): "Fremtidens folkeskolen – én af verdens bedste".
- Undervisningsministeriet (2008): "Et Fælles Løft. Rapport fra arbejdsgruppen til forberedelse af en national strategi for natur, teknik og sundhed".
- Undervisningsministeriet (2004): "Fremtidens naturfaglige uddannelser. Naturfag for alle – vision og oplæg til strategi".
- Wilbek, U., i samarbejde med Løfberg, J. (2010): "Gør en forskel. Hvad vil du bidrage med?", Lindhardt og Ringhof Forlag A/S.



# KOLOFON

**TALENTUDVIKLING**  
**Evaluering og strategi**  
**Talentrapport**

**Forfatter:** Arbejdsgruppen til talentudvikling i uddannelsessystemet

**Redaktion:** 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: 978-87-603-2912-8  
ISBN: (WWW) 978-87-603-2913-5 (WWW)  
Internetadresse: [www.uvm.dk/talentrapport](http://www.uvm.dk/talentrapport)

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)



