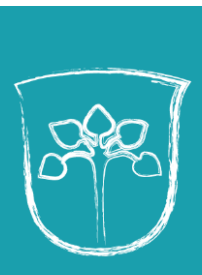


Talentstrategi i Holbæk Kommune

- kort udgave, 7. november 2014



**Holbæk
Kommune**

KULTUR & FRITID

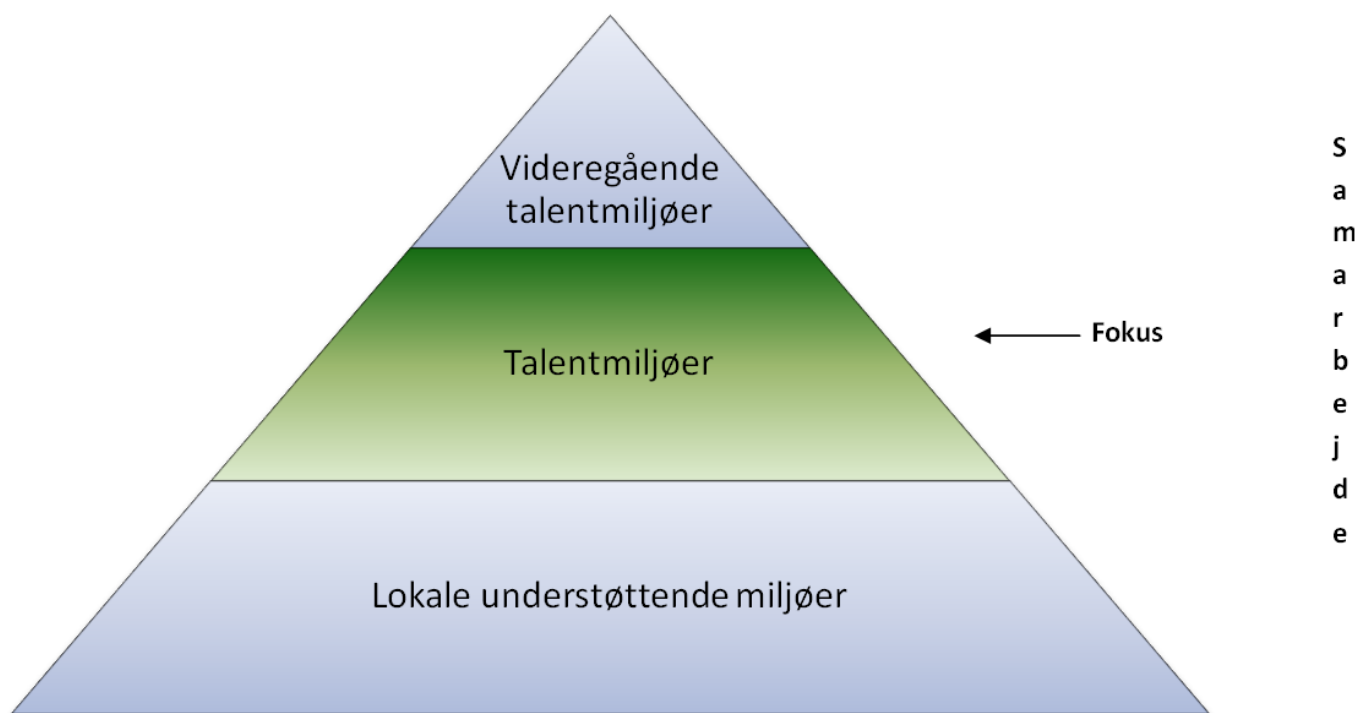
Hvorfor talentstrategi?

Formålet med talentstrategien er at skabe de optimale vilkår for den enkelte, så talentet stimuleres og udfoldes bedst muligt. Samtidig med at der er balance mellem talentaktivitet, skole, og det øvrige liv. Mulighederne i heldagsskolen skal udnyttes og udvikles. Det kan fx være i form af profilskoler.

Sigtet med talentudviklingen er overordnet samlet i en vision

- "Holbæk Kommune skaber lokale talentmiljøer, som kvalificerer talenterne til at fortsætte på et videregående niveau"
- For at kunne indfri visionen kræver det, at der opbygges talentmiljøer, som kontinuerligt udvikler talenter, der har de bedste forudsætninger for at lykkes på den næste hylde.
- Talentmiljøer i Holbæk Kommune
- Talentudviklingen i Holbæk Kommune foreslås opdelt på tre niveauer:

Figur 1 Talentudviklingsmodel i Holbæk Kommune



Note til talentudviklingsmodel i Holbæk Kommune: Eksempler på lokale understøttende miljøer kunne fx være SFOer, folkeskole, kulturskole, billedskole, klubber. Eksempler på videregående talentmiljøer kunne fx være Skuespillerskolen, Statens Teaterskole, Konservatoriet, forbund/klubber, kunstakademiet.

Jo højere talentet kommer op i pyramiden, jo mere fokus vil der være på individet. Selve talentstrategien har særligt fokus på det mellemste niveau (talentmiljøer). Det er på dette niveau, at Holbæk Kommune ønsker at prioritere sine ressourcer. Opgaven for det enkelte

talentmiljø (udover at udvikle eget miljø) er at samarbejde både opad og nedad i pyramiden. På de forskellige niveauer vil der være en række interessenter, der skal tages højde for i samarbejdet.

Krav til talentmiljøet

Grundlæggende skal talentmiljøet opfylde følgende krav for at komme i betragtning:

- Kontinuerlig have demonstreret evnen til at udvikle talenter til et højere talentniveau.
- En talentstrategi der rækker flere år frem med et individuelt udgangspunkt, hvor der er fokus på udvikling af det hele menneske herunder fokus på at tage ansvar, udvikle personligheden og selvstændigheden.
- Et stærkt og bæredygtigt fagligt miljø, der er i stand til langsigtet at fastholde og udvikle en vedtagen talentstrategi. Det faglige miljø skal være uafhængigt af enkeltpersoner.
- Have en økonomi der kontinuerligt giver mulighed for at realisere talentstrategien.
- Inkluderende læringsmiljø, hvor der er trænings- og undervisningsfællesskab samtidig med at der er fokus på sociale relationer.
- Kompetent og velfungerende organisation både ledelsesmæssigt og fagspecifikt.

Ovenstående krav skal interesserede forholde sig til i en ansøgning for at blive godkendt som talentmiljø.

Udover støtte til talentmiljøer anbefales det, at der afsættes en mindre pulje til individuel støtte til det særlige talent. Vedkommende er måske ikke en del af et struktureret talentmiljø, men har potentiale til at udvikle sit talent til et videregående niveau. Der vil være behov for at udarbejde støttekriterier i forhold til individuel støtte.

Organisering

Det anbefales at fastholde Talentrådet, som skal sikre en faglighed i de videre indstillinger til det politiske niveau. Talentrådets sammensætning bør afspejle de områder, som talentstrategien arbejder med. I forbindelse med ansøgninger anbefales det at fastholde armslængdeprincippet, således at der fra politisk hold fastsættes rammer, mens bevillinger og evalueringer m.v. sker i regi af Talentrådet.

Talentrådets sammensætning og opgaver vil fremgå af kommissoriet for gruppen, som bør udarbejdes umiddelbart efter godkendelse af talentstrategien. Talentrådets opgaver kunne bl.a. være:

- Udarbejdelse af endelige støttekriterier for henholdsvis talentmiljøer som individuel støtte.
- Vejledning og rådgivning af mulige ansøgere.
- Vurdering af ansøgninger samt indstilling om støtte, til endelig godkendelse i det politiske system.

- Opfølgning og evaluering af ansøgninger, der har fået støtte.
- Udarbejdelse af støttekoncept for erhvervslivet, som fx kan bidrage med økonomisk støtte.
- Synliggørelse af Talentrådets arbejde.

Talentmiljøets særlige fokusområder

Når fundamentet (de grundlæggende krav) er på plads skal talentmiljøet have særligt fokus på følgende:

- Et ønske om videreudvikling af sin talentstrategi.
- Være indstillet på at arbejde med udgangspunkt i beskrivelser af "best practice" (lære af de bedste). Arbejde bredt i den tidlige alder og mere specifikt senere. Det vil sige sen specialisering.
- Arbejde med langsigtede udviklingsplaner for talenterne.
- Villighed til videndeling mellem undervisere, lærere, trænere og talenter – personer ude fra skal inviteres indenfor. Brug af eksperter er en naturlighed.
- Interessenterne skal have forståelse for, at talentet skal have mulighed for at udvikle sit talent – det betyder prioriteringer i hverdagen.
- Indgåelse af partnerskabsaftaler med fx kommune.
- Etablering af samarbejde både opad og nedad (jf. talentudviklingsmodellen for Holbæk Kommune).
- Rollemodeller – mentorordninger hvor de ældste talenter er rollemodeller for de yngste talenter.
- Give mulighed for selvtræning, let adgang til faciliteter, åbne faciliteter.

De talentmiljøer som etableres skal Holbæk kommune understøtte bl.a. via

- Økonomi
- Faciliteter
- Partnerskaber
- Profilskoler

Krav og forventninger samt vægtning af ovenstående elementer skal fremgå af den samarbejdsaftale, der udarbejdes mellem Holbæk Kommune og det enkelte talentmiljø. Vægtningen kan være forskellig i den enkelte samarbejdsaftale.

Målgruppe

De primære målgrupper vil være talenter i udskolingen (7-10. klasse) og talenter på de gymnasiale uddannelser (stx, hhx, htx og hf).

Succeskriterier for talentarbejdet

Succeskriterierne for arbejdet med talentarbejdet vil være følgende:

- Inden for en tre-årig periode er etableret/godkendt minimum 2 talentmiljøer.
- Som udgangspunkt skal min. 20 % af talenterne hvert år fortsætte på et videregående talentmiljø.
- Hvert talentmiljø skal min. have indgået en aftale med et videregående talentmiljø samt min. 2 aftaler med to lokale understøttende miljøer.



KULTUR OG FRITID